

# **SKRIPSI**

## **ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT CERENTI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Sosial  
Pada Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim



Oleh

**EKO RAMANTO**  
**NIM 10675005066**

**JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**SULTAN SYARIF KASIM**  
**RIAU**  
**2012**

## **ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT CERENTI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

### **ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi, sedangkan kegunaan penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh instansi terkait terutama pemerinthan kecamatan. Jika dilihat dari jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan survey, sedangkan dilihat dari sifatnya penelitian ini bersifat deskriptif kaulitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi. Sedangkan yang menjadi populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai Kantor Camat. Teknik Penarikan sampel menggunakan metode sensus. Jenis sumber data adalah data primer, data skunder, sedangkan teknik pengumpulan data adalah kuisioner, wawancara, dan observasi. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Cerenti, baik itu lingkungan kerja, kompensasi, promosi jabatan dan pengembangan karyawan. Berdasarkan rekapitulasi dari semua variabel dimana yang menyatakan baik (57,53%), menyatakan cukup baik (27,36%), menyatakan kurang baik (15,08%), dengan demikian dapat disimpulkan dari hasil penelitian ini Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi berada pada rentang 56% - 75% sehingga dapat dikategorikan "Cukup Baik" dalam hal ini penulis menyarankan, diharapkan dari pihak Kantor Camat Cerenti untuk dapat memperhatikan kualitas kerja, komunikasi sesama pegawai, kesadaran dan tanggungjawab terhadap pekerjaan, pemahaman yang baik, mengenal sistem aturan perilaku dan kesungguhan hati, sehingga terciptanya dan terlaksananya kinerja pegawai Kantor Camat Cerenti dengan baik.*

## KATA PENGANTAR

### *Alhamdulillahirabbil 'alamin*

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan maksimal.

Kedua kalinya shalawat beserta salam tak lupa pula penulis ucapkan kepada junjungan Nabi alam yaitu Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing umatnya dari zaman kebodohan menuju zaman yang penuh rahmat ilmu pengetahuan dan risalah yang benar dari Allah SWT.

Penulisan skripsi ini merupakan kewajiban untuk memenuhi syarat penyelesaian studi, guna memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau. Pada dasarnya penulis sadar tulisan ini jauh dari taraf kesempurnaan, namun hal ini sudah merupakan suatu hasil usaha yang maksimal yang penulis lakukan selama ini.

Penulisan skripsi ini juga banyak mendapatkan dukungan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung, baik moril maupun materil. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ayahanda (Slamet Susilo) dan Ibunda (Emarlianti) tercinta yang telah mengandung dan membesarkan penulis dengan tanpa pamrih, memberikan dukungan dan selalu memotivasi penulis dalam setiap kesibukannya mencari nafkah, sehingga penulis dapat menyelesaikan studi sampai keperguruan

tinggi. Selanjutnya tidak lupa ucapan terima kasih buat Kanda dan adinda-adinda tersayang Ferry Kurniawan, Sherwin Dias Kumbara, SE, Vinny Permata Dewi, Ika Feriana, Selly Khairiana, Asnaldi, S.Pd.i, Oktorika Edina, S.Pd tercinta, dan Oky Naldy, yang telah ikut memberikan motivasi kepada penulis disetiap waktu.

2. Zulkhairi, Sp, Djoko Winarno, Putrawandi (Oom), Misliana, Mardiana, Rokiah (Tante) Yundriwati (Alm), Nenek dan Datuk yang penulis cintai dan sayangi.
3. Bapak Rektor, Pembantu Rektor I, II, dan III, Pimpinan Fakultas dan Pimpinan lembaga-lembaga lainnya serta segenap Civitas Akademika yang telah berjasa kepada penulis dalam menyelesaikan perkuliahan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim-Riau.
4. Bapak Dekan beserta Pembantu Dekan I, II, III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska.
5. Bapak Drs. Al Masri, M.Si selaku Ketua Jurusan Administrasi Negara.
6. Bapak Rusdi S.Sos, MA selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Negara.
7. Bapak Rusdi, S.Sos,MA selaku Pembimbing I dalam penulisan skripsi ini.
8. Bapak Afrizal S.Sos, Ms.i selaku Pembimbing II dalam penulisan skripsi ini.
9. Bapak Drs. Al Masri, M.Si selaku Penasehat Akademis penulis.
10. Bapak dan Ibu Dosen yang telah susah payah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis selama penulis mengikuti perkuliahan.

11. Bapak Kepala Perpustakaan beserta stafnya yang telah melayani penulis untuk mendapatkan buku-buku yang penulis butuhkan selama perkuliahan, terutama dalam masa penulisan skripsi.
12. Ucapan terima kasih kepada sahabat-sahabat seperjuangan Suparman Adri, Said Rosdiansyah, Iin Pujiarti, Randi Marapratama, S.Sos, Ria Resti Angela, S.Sos, dan seluruh mahasiswa administrasi negara angkatan 2006 yang tak penulis sebutkan namanya satu persatu, yang telah memberikan dorongan dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Teman sepergaulan, Doni Saputra, S.Sos, Rendi Yovi Heldi, S.Sos, Okin Riady, Aldi Maison (Kurim), Fitriadi, S.Kom, dan lain-lain yang tak disebutkan namanya.

Pada akhirnya penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari apa yang diharapkan, sehingga memerlukan penyempurnaan sedemikian rupa. Sebab, dalam kajian ilmiah terdapat kelemahan dan kekurangan baik dari segi tulisan maupun rujukan yang diperlukan serta analisis dan interpretasi yang diberikan. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dalam rangka penyempurnaan penulisan skripsi ini.

Akhirnya atas segala bantuan semua pihak, penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya, semoga semua ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin ya rabbal ‘alamin.

**Pekanbaru, Januari 2012**

**Penulis**

**EKO RAMANTO**  
**10675005055**

## DAFTAR ISI

### ABSTRAK

### LEMBAR PERSETUJUAN

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR TABEL .....	vii

### BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian dan Kegunaan penelitan.....	8
1.4 Sistematika Penulisan .....	10

### BAB II TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengertian Motivasi .....	12
2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai .....	14
2.2.1 Lingkungan Kerja.....	15
2.2.2 Kompensasi.....	16
2.2.3 Promosi Jabatan.....	19
2.2.4 Pengembangan Karyawan.....	20
2.3 Teori-Teori Motivasi .....	21
2.3.1 Teori Hirarki Kebutuhan Dari Abraham Maslow .....	21
2.3.2 Teori Dua Faktor Dari Herzberg .....	23
2.3.3 Teori X dan Y Mc. Greoger .....	25
2.3.4 Teori Motivasi Prestasi Mc. Clelland.....	26
2.4 Motivasi Kerja Pegawai Menurut Pandangan Islam.....	28
2.5 Teknik Motivasi Kerja Pegawai.....	29
2.6 Defenisi Konsep .....	31
2.7 Hipotesa .....	32
2.8 Variabel.....	32
2.9 Konsep Operasional .....	33

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian.....	36
3.2 Jenis dan Sumber Data .....	36
3.3 Populasi dan Sampel .....	37
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.5 Analisa Data.....	38

### BAB IV GAMABARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Keadaan Geografis.....	40
4.2 Penduduk.....	42
4.2.1 Penduduk Menurut Pendidikan .....	43
4.2.2 Penduduk Menurut Mata Pencarian .....	44
4.2.3 Penduduk Menurut Agama .....	45
4.3 Keadaan Pegawai Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi.....	47
4.4 Aturan Normatif Pegawai Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten	

Kuantan Singingi.....	49
4.5 Sarana dan Prasarana Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi.....	51
4.5.1 Sarana Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi.....	51
4.5.2 Prasarana Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi.....	52
4.6 Struktur Organisasi dan Tata Cara Kerja Pemerintahan Kecamatan Cerenti.....	52
4.7 Identitas Pegawai Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi.....	58
4.7.1 Jenis Kelamin Responden.....	58
4.7.2 Tingkat Umur Responden.....	59
4.7.3 Masa Kerja Responden.....	60
4.7.4 Pangkat/Golongan Pegawai.....	61
4.7.5 Status Responden.....	62
<b>BAB V PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN</b>	
5.1 Hasil Penelitian.....	63
5.1.1 Motivasi Kerja Pegawai.....	63
5.1.2 Analisis Lingkungan Kerja.....	64
5.1.3 Kompensasi.....	68
5.1.4 Promosi Jabatan.....	73
5.1.5 Pengembangan Karyawan.....	76
5.2 Hasil Wawancara.....	79
5.3 Pembahasan.....	81
5.3.1 Upaya-Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai.....	84
5.3.2 Upaya Pimpinan Untuk Memotivasi Pegawai.....	84
5.3.3 Strategi Pimpinan Untuk Memotivasi Pegawai.....	86
5.3.4 Program Yang Digunakan Untuk Memotivasi Pegawai.....	87
5.3.5 Kegiatan Yang Digunakan Untuk Memotivasi Pegawai.....	88
<b>BAB VI PENUTUP</b>	
6.1 Kesimpulan.....	89
6.2 Saran.....	90
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1.</b> Jumlah Pegawai Yang Tidak Disiplin Pada Jam Masuk Kantor Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi .....	5
<b>Tabel 1.2.</b> Jumlah Pegawai Yang Tidak Disiplin Pada Jam Pulang Kantor Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi .....	6
<b>Tabel 1.3.</b> Frekuensi Kehadiran Pegawai Pada Kantor Camat Cerenti Selama Tahun 2010.....	6
<b>Tabel 1.4.</b> Jumlah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Honorer Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi .....	7
<b>Tabel 3.1.</b> Jumlah Populasi dan Sampel Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi .....	37
<b>Tabel 4.1.</b> Jumlah Penduduk Perdesa Berdasarkan Jenis Kelamin di Kecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi.....	42
<b>Tabel 4.2.</b> Jumlah Penduduk Menurut Tingkat Pendidikan di Kecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi.....	44
<b>Tabel 4.3.</b> Sarana Pendidikan di Kecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi .....	44
<b>Tabel 4.4.</b> Mata Pencarian Penduduk Kecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi.....	45
<b>Tabel 4.5.</b> Penganut Agama di Kecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi .....	46
<b>Tabel 4.6.</b> Sarana Ibadah di Kecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi..	46
<b>Tabel 4.7.</b> Jumlah Pegawai Pada kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi .....	47
<b>Tabel 4.8.</b> Jumlah Pegawai Pada kantor Camat Cerenti kabupaten Kuantan Singingi Dirinci Berdasarkan pangkat dan Golongan Pegawai Negeri Sipil .....	48
<b>Tabel 4.9.</b> Jumlah Pegawai Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi Dirinci Berdasarkan Tingkat pendidikan.....	48



<b>Tabel 4.10.</b> Distribusi Pegawai Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
<b>Tabel 4.11.</b> Kondisi Sarana Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi .....	51
<b>Tabel 4.12.</b> Kondisi Prasarana Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi.....	52
<b>Tabel 4.13.</b> Keadaan Pegawai Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
<b>Tabel 4.14.</b> Jumlah Pegawai Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi Berdasarkan Umur .....	59
<b>Tabel 4.15.</b> Keadaan Pegawai Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi Dilihat Dari Masa Kerja .....	60
<b>Tabel 4.16.</b> Keadaan Pegawai Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi Dilihat Dari Pangkat/Golongan Ruang .....	61
<b>Tabel 4.17.</b> Jumlah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Honorer Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi .....	62
<b>Tabel 5.1.</b> Tanggapan Responden Terhadap Keadaan Lingkungan Kerja Pada Kantor Camat Cerenti kabupaten Kuantan Singingi .....	64
<b>Tabel 5.2.</b> Tanggapan Responden Terhadap Kondisi Lingkungan Kerja Ditinjau Dari Aspek Keberhasilan dan Penerangan Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi .....	65
<b>Tabel 5.3.</b> Tanggapan Responden Terhadap Perlengkapan Kerja dan Fasilitas Kerja Yang Mampu Mendukung Kelancaran Pelaksanaan Kerja yang Disediakan Oleh Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi .....	66
<b>Tabel 5.4.</b> Tanggapan Responden Terhadap Hubungan Sosial Antara Bawahan Dengan Atasan Dalam Lingkungan Kerja Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi .....	67
<b>Tabel 5.5.</b> Gaji Pokok Pegawai Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi.....	68
<b>Tabel 5.6.</b> Tanggapan Responden Mengenai Pernah Atau Tidak Mendapat Kompensasi .....	69

<b>Tabel 5.7.</b> Tanggapan Responden Terhadap Bentuk Kompensasi Yang Diterimah Oleh Pegawai .....	70
<b>Tabel 5.8.</b> Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi Yang Diterima Oleh Pegawai Dalam Bentuk Uang.....	70
<b>Tabel 5.9.</b> Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi Yang Diterima Oleh Pegawai Dalam Bentuk Barang.....	71
<b>Tabel 5.10.</b> Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Kompensasi Dapat Mempengaruhi Kinerja Pegawai .....	72
<b>Tabel 5.11.</b> Tanggapan Responden Terhadap Pelaksanaan Kebijakan Promosi Terhadap Pegawai Ditinjau Dari Lama Bekerja .....	73
<b>Tabel 5.12.</b> Tanggapan Responden Terhadap Pelaksanaan Kebijakan Promosi Jabatan Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi ...	74
<b>Tabel 5.13.</b> Tanggapan Responden Terhadap Kesempatan Pengembangan Karir Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi .....	74
<b>Tabel 5.14.</b> Tanggapan Responden Mengenai Dry Promotion Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi .....	75
<b>Tabel 5.15.</b> Pendidikan dan Pelatihan Yang Diikuti Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi.....	76
<b>Tabel 5.16.</b> Tanggapan Responden Terhadap pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi .....	77
<b>Tabel 5.17.</b> Tanggapan Responden Mengenai Pendidikan dan Pelatihan Yang Diberikan Dapat Meningkatkan Pengetahuan dan Profesionalisme Pegawai Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi..	77
<b>Tabel 5.18.</b> Tanggapan Responden Mengenai Materi Yang Diberikan Saat Pendidikan Dan Pelatihan Memenuhi Kebutuhan Pegawai Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi .....	78
<b>Tabel 5.19.</b> Tanggapan Responden Mengenai Perubahan Yang Dirasakan Setelah Mengikuti Pendidikan dan pelatihan .....	79
<b>Tabel 5.20.</b> Rekapitulasi Hasil Kuisisioner Tentang Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi..	82

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar IV.1.</b> Struktur Organisasi Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi .....	53
---	----

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pada tahun-tahun belakangan ini motivasi kerja muncul sebagai topik pembicaraan yang semakin meluas. Munculnya minat yang cukup besar ini sebagian disebabkan terjadinya penurunan tingkat produktifitas di suatu organisasi yang ada pada saat sekarang ini. Sebagian karyawan dapat dimotivasi, sebagian tidak, motivasi akan menentukan apa yang sebenarnya dilakukan oleh karyawan. Ilmuan bisa saja memiliki ijazah pendidikan dan pascasarjana yang dapat menghasilkan perspektif baru terhadap masalah-masalah lama. Tetapi jika kekurangan motivasi untuk melaksanakan pekerjaan tertentu, ia tidak akan melaksanakannya, maka keahlian yang dimilikinya biasa saja digunakan atau diterapkan pada hal-hal yang lain.

Dalam perkembangannya, sumber daya manusia aparatur mengalami berbagai perubahan sesuai dengan situasi dan kondisi sejarah Bangsa Indonesia dimana untuk menghadapi era globalisasi saat sekarang ini diperlukan adanya sumber daya manusia yang dapat mengantisipasi dan beradaptasi dengan perkembangan serta perubahan lingkungan yang cepat.

Selain itu pada organisasi yang baik perlu adanya pembinaan dan pemanfaatan sumber daya manusia agar dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, sehat jasmani dan rohani serta memiliki keterampilan yang bagus.

Pentingnya motivasi karena adanya suatu hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. Motivasi juga diperlukan dalam setiap usaha pencapaian tujuan karena keberhasilan suatu organisasi atau instansi dalam meningkatkan kinerjanya sangat dipengaruhi oleh

motivasi kerja para pegawainya. Adapun faktor-faktor lingkungan kerja, jaminan sosial memiliki andil dalam mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Oleh karena itu perlu kiranya organisasi atau instansi mempertimbangkan faktor-faktor tersebut diatas.

Dengan lingkungan kerja yang baik akan tumbuh gairah pada pegawai untuk bekerja lebih giat dan semangat, sehingga dengan motivasi kerja yang tinggi produktivitas dan kinerja dapat ditingkatkan lagi. Demikian pula halnya jika menurunnya motivasi kerja pegawai, karena pada dasar kondisi yang tidak menyenangkan akan mengarah pada menurunnya aktivitas pegawai sehingga terjadi ketidak efisienan dalam melaksanakan pekerjaan.

Kerja yang tinggi dari pegawai sudah pasti akan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas, prestasi kerja akan menciptakan semangat kerja yang tinggi dikalangan pegawai. Dengan semangat terutama yang berhubungan dengan biaya dan tenaga yang dikeluarkan, sehingga sebanding dengan hasil yang dicapai. Prestasi kerja yang baik dari pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dapat dilihat dari cara pegawai bekerja. Apakah mereka bekerja dengan senang hati dan perasaan puas dengan kondisi dilingkungan pekerjaan, atau apakah mereka tidak merasa jenuh, tanpa mengeluh dalam melakukan pekerjaan sehingga semua diterima dengan perasan senang.

Camat sebagai Kepala Pemerintahan dalam Wilayah Kecamatan, dalam melaksanakan tugas-tugasnya berperan sebagai seorang Pemimpin, yakni memimpin Pegawai Negeri Sipil yang ada di kantor tersebut. Disamping itu, Camat juga melaksanakan tugas-tugas Pemerintahan atau pekerjaan yang sesuai dengan ketentuan dan peraturan Perundang-undangan yang berlaku sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil, yang mengepalai sebuah Daerah yang disebut Kecamatan.

Dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah pada pasal 126 ayat (1) berbunyi: Kecamatan dipimpin oleh Camat yang pelaksanaan tugasnya

memperoleh pelimpahan sebagian wewenang Bupati atau Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi Daerah.

Adapun tugas umum Camat menurut pasal 126 ayat (3) Undang-Undang No 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yaitu:

1. Mengkoordinasi kegiatan pemberdayaan masyarakat.
2. Mengkoordinasi upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum.
3. Mengkoordinasi penempatan dan penegakan peraturan Perundang-undangan.
4. Mengkoordinasi pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum.
5. Mengkoordinasi penyelenggaraan kegiatan pemerintahan ditingkat Kecamatan.
6. Membina penyelenggaraan Pemerintahan Desa/ Kelurahan.
7. Melaksanakan pelaksanaan umum yang menjadi ruang lingkup tugasnya atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan Desa atau Kelurahan.

Dalam Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 158 Tahun 2004 tentang pola organisasi Pemerintahan Kecamatan, dijelaskan dalam Bab 1 Pasal 1, yang dimaksud dengan pola organisasi Kecamatan adalah “Pemerintah Wilayah Kecamatan adalah Camat beserta perangkat Daerah Kabupaten dan Daerah kota”.

Sedangkan Peraturan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi Nomor 6 Tahun 2008 tentang Tata Kerja, dijelaskan dalam Bab V Pasal 12 adalah setiap pimpinan satuan organisasi wajib mengawasi bawahannya masing-masing dan apabila terjadi penyimpangan agar mengambil langkah-langkah yang diperlukan sesuai dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Selain itu, agar organisasi dapat berjalan dengan maksimal dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya, diperlukan usaha-usaha motivasi Pegawai yang bermuara pada peningkatan efektifitas kerja Pegawai.

Dengan melihat beberapa pentingnya kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil, maka usaha pembinaan motivasi kerja dalam rangka meningkatkan dan mewujudkan afektivitas dan efisien kerja sangat penting untuk dilaksanakan, sehingga aparatur pemerintah benar-benar mampu menunjang kelancaran tugas-tugas pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan.

Berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan penulis di Kantor Camat Cerenti yang menunjang indikasi masih kurangnya semangat motivasi kerja yang dilakukan oleh para pegawai. Kondisi motivasi kerja yang kurang pada Pegawai Kantor Camat Cerenti dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari gejala-gejala berikut ini :

1. Adanya sejumlah pegawai yang selalu terlambat masuk kantor
2. Adanya sejumlah pegawai yang pulang kantor lebih awal dari jadwal yang ditentukan.
3. Adanya pegawai yang tidak masuk kantor pada hari kerja.

Untuk lebih memperjelas gejala-gejala yang terlihat diatas penulis menyajikan tabel-tabel tentang disiplin pada Kantor Camat Cerenti.

**Tabel 1.1 :Jumlah Pegawai yang Tidak Disiplin Pada Jam Masuk Kantor Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi.**

Tgl/Bln/Thn	Jmlah Pegawai	Tepat waktu	%	Telat waktu	%
21-04-2010	25	23	92%	2	8%
22-04-2010	25	24	96%	1	4%
23-04-2010	25	24	96%	1	4%
24-04-2010	25	24	96%	1	4%
25-04-2010	25	24	96%	1	4%

**Sumber Data : Kantor Camat Cerenti 2010**

Dilihat dari tabel 1.1 maka hasil penelitian penulis dapat mengetahui frekuensi keterlambatan pegawai untuk masuk kantor pada tepat waktunya, dikarenakan berbagai alasan seperti, rumah jauh, ngantar anak sekolah dan lain-lainnya. Sehingga apabila kita lihat

dari hal-hal tersebut diatas maka kedisiplinan pegawai untuk tepat waktu masi tergolong kurang baik.

Untuk selanjutnya dari tabel 1.2 tentang frekuensi pegawai dilihat dari jam pulang kantor, karena mereka harus mengisi absen dua kali yang telah ditentukan.

**Tabel 1.2 : Jumlah Pegawai Yang Tidak Disiplin Pada Jam Pulang Kantor Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi.**

Tgl/Bln/Thn	Jmlah Pegawai	Tepat waktu	%	Telat Waktu	%
21-04-2010	25	23	92%	2	8%
22-04-2010	25	24	96%	1	4%
23-04-2010	25	22	88%	3	12%
24-04-2010	25	22	88%	3	12%
25-04-2010	25	22	88%	3	12%

***Sumber Data : Kantor Camat Cerenti 2010***

Dari tabel 1.2 terlihat ada sebagian pegawai yang pulang kantor lebih awal dari waktu yang ditentukan. Dari tabel diatas tersebut menunjukan kedisiplinan pegawai pulang kantor masih kurang baik.

Selanjutnya untuk mengetahui motivasi kerja Pegawai pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi dapat dilakukan dengan menggunakan indikator absensi Pegawai yang bekerja pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi tersebut seperti yang terlihat pada tabel berikut ini:



**Tabel 1.3 : Frekuensi Kehadiran Pegawai Pada Kantor Camat Cerenti Selama Tahun 2010**

No	Bulan	Jmlh Pegawai	Hadir	%	Tidak Hadir	%
1	Januari	25	16	64	9	36
2	Februari	25	16	64	9	36
3	Maret	25	13	52	12	48
4	April	25	14	56	11	44
5	Mei	25	14	56	11	44
6	Juni	25	13	52	12	48
7	Juli	25	12	48	13	52
8	Agustus	25	13	52	12	48
9	September	25	14	56	11	44
10	Oktober	25	14	56	11	44
11	November	25	12	48	13	52
12	Desember	25	11	44	17	68

*Sumber Data : Kantor Camat Cerenti 2010*

Dari tabel I.1 diatas terlihat bahwa frekuensi ketidak hadiran Pegawai Kantor Camat Cerenti secara keseluruhan adalah 140 kali dalam kurun waktu 2010 meliputi izin sebanyak 23 kali, sakit 25 kali, tugas keluar kota 22 kali, dan alfa 70 kali, dari keterangan diatas dapat dilihat tingkat ketidak hadiran pegawai tergolong tinggi. Hal ini dapat sebagai indikator bahwa motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi masih tergolong rendah.

**Tabel 1.4 Jumlah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Honorer Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi**

No	Pegawai	Jumlah	%
1.	Pegawai Negeri Sipil	14	56
2.	Pegawai Honorer	11	44
Jumlah		25	100

*Sumber Data: Kantor Camat Cerenti 2010*

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat jumlah pegawai pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi, diantaranya 14 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) 56%, sedangkan pegawai honorer sebanyak 11 orang 44 %, jadi jumlah keseluruhan pegawai pada Kantor Camat Cerenti adalah 25 orang.

Akibat kurang optimalnya atau kurang baiknya kinerja Pegawai Kantor Camat Cerenti dalam bekerja menyebabkan pelayanan administrasi Pemerintah kepada Masyarakat terabaikan.

Dengan melihat gejala-gejala tersebut diatas, penulis merasa tertarik untuk menganalisis permasalahan dengan mengadakan penelitian dengan ruang lingkup motivasi dengan judul “ **Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi** “

## **1.2. Perumusan Masalah**

Dengan Motivasi yang tepat diharapkan dapat memandang tugas dan pekerjaan yang diberikan sebagai salah satu tanggung jawab dan suatu keharusan yang mesti dikerjakan dengan hasil optimal, dengan Motivasi diharapkan agar Pegawai merasa bahwa organisasi atau Kantor dimana ia bekerja sebagian dari kehidupannya.

Bertitik tolak dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis mencoba merumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

1. *Faktor apa yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi.*
2. *Upaya-upaya apakah yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi.*

### **1.3.Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **a. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui faktor apa yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Cerenti.
2. Untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi.

#### **b. Kegunaan Penelitian**

- a. Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran bagi instansi terkait, dimana hasil penelitian tersebut dapat digunakan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam menyangkut masalah motivasi kerja pegawai.
- b. Sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya dalam mengkaji permasalahan yang sama.
- c. Sebagai tambahan penulis dalam mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berpikir penulis melalui karya ilmiah serta melatih penulis menerapkan teori-teori yang didapat selama perkuliahan

#### **1.4. Sistematika Penulisan**

Dalam penulisan ini secara umum penulis membagi sistematika penulisan dalam enam bab dimana masing-masing bab diuraikan sebagai berikut :

##### **BAB I : PENDAHULUAN.**

Dalam bab ini dibahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

##### **BAB II : TELAAH PUSTAKA.**

Bab ini menguraikan beberapa teori yang dijadikan pedoman dalam melakukan analisa dan pembahasan penelitian, serta hipotesis yang merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang muncul dari penelitian ini.

##### **BAB III : METODE PENELITIAN.**

Bab ini menguraikan tentang berbagai data, lokasi penelitian, jenis dan sumber data yang dipergunakan, metode dalam melakukan pengumpulan data serta metode analisa dalam menganalisis data yang diperoleh.

##### **BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.**

Dalam bab ini diuraikan tentang keadaan geografis Kantor Camat Cerenti, dan struktur organisasi Kantor Camat Cerenti dalam upaya-upaya meningkatkan tugas-tugas Pemerintahan.

##### **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.**

Dalam bab ini penulis akan membahas dan menganalisa hasil penelitian mencakup motivasi kerja pegawai, sehingga akan dapat menjawab secara ilmiah permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini.

## **BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN.**

Dalam bab ini akan diberikan suatu kesimpulan dari hasil permasalahan penelitian serta saran sebagai solusi terhadap masalah yang dihadapi oleh Kecamatan Cerenti.

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **2.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari kata *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (*Hasibuan, 2000:141*).

Motivasi didefinisikan sebagai keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan (*George R. Terry, 1986:328*).

Motivasi dapat didefinisikan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada bawahan. Dalam hal ini motivasi bertujuan untuk menggiatkan semua tenaga kerja berprestasi dalam mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki orang tersebut (*Manulang, 1997:14*).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau rangsangan yang timbul pada diri seseorang untuk bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

Proses motivasi diarahkan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Tujuan yang ingin direalisasikan dipandang sebagai kekuatan yang menarik manusia umumnya dan bawahan khususnya individu. Tercapainya tujuan yang diinginkan sekaligus dapat mengurangi kebutuhan yang belum dipenuhi.

Sedangkan motif merupakan suatu perangsang suatu keinginan (*Want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang dimana setiap motif mempunyai suatu tujuan tertentu yang ingin dicapai (*Hasibuan, 200:144*).

Sedangkan motif itu sendiri adalah merupakan daya pendorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak (*Martoyo, 2000:164*).

Namun demikian, para ahli lainnya membedakan motivasi kerja dan kegairahan kerja sebagai berikut, “motivasi kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Meski motivasi kerja tidak mesti disebabkan oleh kegairahan kerja, tetapi kegairahan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap motivasi kerja (*Nittisesmito, 1999:129*).

Dari pengertian diatas dapat dikatakan bahwa pada dasarnya motivasi kerja merupakan suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohaniah atau perilaku individu-individu yang menimbulkan suasana senang, dimana akan merangsang setiap individu untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik serta lebih antusias dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Analisis tentang motivasi kerja berkaitan dua faktor utama yaitu kesediaan atau Motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha pegawai untuk melaksanakannya (*Gomes, 2000:177*).

## **2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai**

Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah :

1. Memberikan kompensasi kepada pegawai secara adil dan wajar.
2. Menciptakan kondisi fisik pekerjaan yang menggairahkan bagi semua pihak.
3. Adanya Motivasi dari pimpinan supaya pegawainya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya. Misalnya memberikan contoh sikap yang baik kepada bawahannya.

4. Pimpinan menempatkan kepentingannya dalam kepentingan organisasi secara keseluruhan.
5. Memberikan perhatian berupa penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.
6. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memberikan saran-saran atau aspirasinya kepada organisasi.
7. Hubungan yang harmonis antara pegawai dengan pegawai maupun dengan masyarakat (*Moekijet, 2000:133*).

Pendapat lain juga mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja Pegawai adalah (*Nitisemito, 1999:199*)

1. Lingkungan Kerja
2. Kompensasi
3. Promosi
4. Pengembangan karyawan

Dari beberapa pendapat tentang pengertian maupun prinsip-prinsip tentang semangat motivasi kerja yang telah dipaparkan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pada prinsipnya motivasi kerja merupakan sikap mental kerja pegawai untuk bekerja sama supaya lebih giat dan konsekuen dengan disiplin sehingga dapat terciptanya hasil kerja secara optimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan bersama.

Motivasi kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan tingkat kepuasan pegawai karena pada dasarnya faktor yang dominan mempengaruhi turunnya motivasi kerja adalah rasa ketidak puasan para pegawai. Kepuasan pegawai akan dapat mempengaruhi semangat mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Dikatakan bahwa pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Pegawai seperti ini mempunyai motivasi kerja yang rendah, cepat lelah, bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan



kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan (*Handoko, 1998:196*).

Pada dasarnya kerja didahului dengan adanya motivasi yang mengacu pada dorongan atau upaya memuaskan suatu imbalan dari usaha yang telah dilaksanakannya. Motivasi yang tinggi jika diimbangi dengan kepuasan kerja maka akan memberikan nilai positif bagi organisasi dan pegawai itu sendiri.

### **2.2.1. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai/karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Minsalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (*Nitisemito, 1999:104*).

Selain lingkungan kerja yang menjadi perhatian dalam melakukan pekerjaan adalah sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan seperti sarana gedung yang memadai, peralatan kantor dan juga faktor manusia yang ada didalamnya.

Bila lingkungan itu kondusif, maka pegawai akan dapat bekerja dengan gairah kerja yang tinggi sehingga tingkat motivasi kerja pegawai akan berada pada tingkat yang tinggi pula.

### **2.2.2. Kompensasi**

Salah satu cara meningkatkan motivasi kerja adalah dengan pemberian kompensasi. Berikut beberapa pengertian kompensasi dari para ahli :

Kompensasi adalah merupakan apa yang mereka terima dari para karyawan/pegawai sebagai ganti kontribusi mereka pada organisasi (*Simamora, 2004:442*).

Melayu SP. Hasibun memberi definisi kompensasi sebagai berikut “kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang maupun tidak, diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan (*Hasibun, 2000:133*).

Dari beberapa pendapat tentang kompensasi yang telah diberikan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi adalah keseluruhan pengeluaran perusahaan untuk bayaran atas jasa yang telah diberikan karyawan/pegawai baik secara finansial maupun non finansial yang berupa tunjangan maupun fasilitas yang mengacu kepada Perundang-undangan yang berlaku dan kesepakatan diantara keduanya.

Pemberian kompensasi akan memberikan dampak kepada kedua belah pihak, disatu sisi memberikan keuntungan bagi perusahaan diantaranya (*Mulia Nasution, 1998:160*).

a. Memikat karyawan

Meskipun sebagian besar pelamar kerja tidak mengetahui gaji sebenarnya yang ditawarkan oleh organisasi yang berbeda untuk pekerjaan-pekerjaan yang serupa dipasar tenaga kerja lokal, mereka membandingkan tawaran-tawaran pekerjaan dan skala-skala gaji. Pelamar kerja yang memperoleh lebih dari satu tawaran tentu saja membandingkan tawaran-tawaran moneter. Karena lebih mudah membandingkan jumlah rupiah sehingga pelamar lebih sering meletakkan bobot lebih pada gaji yang sedang ditawarkan dibandingkan dengan faktor-faktor kompensasi lainnya seperti tunjangan-tunjangan dan imbalan-imbalan intrinsik.

b. Optimalisasi karyawan

Dengan pemberian kompensasi yang tepat serta menarik akan rangsangan agar karyawan bekerja dengan maksud mencapai prestasi yang tertinggi.

c. Mengikat karyawan

Jika pemberian kompensasi yang baik dan tepat diharapkan nantinya akan memikat karyawan untuk bekerja pada satu perusahaan saja.

Sedangkan disisi lainnya (karyawan), kompensasi akan memberikan manfaat seperti :

- a. Untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari
- b. Untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga
- c. Untuk dapat menimbulkan semangat dan kegembiraan kerja
- d. Untuk meningkatkan status sosial dan prestasi kerja karyawan.

Pada umumnya setiap tenaga kerja membutuhkan kesejahteraan pada dirinya dan keluarga. Kesejahteraan keluarga menghendaki terbentuknya keluarga yang bahagia sehingga pegawai merasa tenang dalam menjalankan tugas-tugasnya. Jaminan sosial harus sudah diatur sejak pegawai atau karyawan yang bersangkutan aktif bekerja. Untuk lebih jelasnya mengenai jaminan sosial maka dibawa ini akan dikemukakan beberapa pengertian tentang jaminan sosial.

Sedangkan menurut Undang-undang tenaga kerja No. 3 tahun 1992 hal. 10 mengenai jaminan sosial didefenisikan sebagai berikut: “Program wajib yang memberikan hak dan menentukan kewajiban masyarakat terutama pekerja dan pengusaha terhadap perlindungan resiko hilangnya penghasilan dan biaya perawatan medis”.

Berdasarkan pendapat diatas dapat kita tarik kesimpulan bahwa jaminan sosial merupakan bentuk pemberian tunjangan kepada pegawai atau karyawan prihal kebutuhan secara langsung yang bertujuan meningkatkan motivasi kerja. Selain untuk meningkatkan motivasi kerja dan produktifitas pegawai jaminan sosial juga memberi kepastian berlangsungnya status penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang.

### **2.2.3. Promosi Jabatan**

Promosi adalah suatu cara atau teknik meningkatkan moral karyawan dalam bekerja, sehingga mempunyai dampak terhadap peningkatan produktivitas. Promosi diartikan sebagai

kenaikan jabatan seseorang (karyawan) dari tingkat yang lebih rendah ketingkat yang lebih tinggi dan disertai kenaikan gaji, wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar pula.

Setiap pegawai mendambakan promosi karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam organisasi. Pada umumnya organisasi menggunakan dua kreteria dalam mempertimbangkan seseorang untuk dipromosikan yaitu (*Siagian, 2002:169*).

a. Prestasi kerja

Promosi yang didasarkan pada prestasi kerja menggunakan hasil penilaian atas hasil kerja yang sangat baik dalam promosi atau jabatan sekarang. Dalam artian, promosi merupakan penghargaan atas prestasi kerja dengan mempertimbangkan potensi, kemampuan yang bersangkutan menduduki posisi yang lebih tinggi dan memenuhi harapan organisasi.

b. Senioritas

Promosi berdasarkan senioritas berarti bahwa pegawai yang paling berhak dipromosikan ialah masa kerjanya yang paling lama. Banyak organisasi yang menempuh cara ini dengan tiga pertimbangan, diantaranya :

1. Sebagai penghargaan atas jasa seseorang yang paling sedikit dilihat dari segi loyalitas kepada organisasi.
2. Penilaian biasanya bersifat objektif karena cukup dengan mengembangkan masa kerja orang-orang tertentu yang dipertimbangkan untuk dipromosikan.
3. Mendorong organisasi untuk mengembangkan para pegawainya karena pegawai yang paling lama masa kerjanya akan mendapatkan promosi.

Dengan adanya promosi diharapkan dapat menimbulkan kepuasan bagi karyawan, sehingga dengan tercapainya kepuasan ini dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat, rajin dan disiplin.

#### **2.2.4. Pengembangan karyawan**

Pengembangan pegawai atau karyawan adalah setiap usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang, dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan. Dengan kata lain, pengembangan pegawai atau karyawan adalah setiap kegiatan yang dimaksudkan untuk mengubah perilaku orang terdiri dari pengetahuan, kecakapan dan sikap (*Moekijat, 1991:8*).

Robert L. Manthis mendefinisikan pengembangan pegawai atau karyawan sebagai kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kecakapan pegawai guna pertumbuhan yang berkesinambungan di dalam organisasi. Pengembangan pegawai atau karyawan adalah suatu usaha yang ditujukan untuk memajukan pegawai baik dari segi karir, pengetahuan maupun kemampuan (*Moenir, 1992:160*).

Semakin berkembangnya sebuah organisasi semakin banyak pula tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menggerakkan organisasi hingga mencapai visi dan misinya. Selain itu tenaga kerja yang meningkat secara kualitas juga untuk mengimbangi kemajuan teknologi yang sangat pesat. Dengan demikian efisiensi dan efektivitas dalam organisasi akan dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan. Oleh karena itu diperlukan suatu upaya pengembangan karyawan agar pencapaian visi organisasi terlaksana.

### **2.3. Teori-Teori Motivasi**

#### **2.3.1. Teori Hierarki Kebutuhan Dari Abraham Maslow**

kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri manusia. Apabila seorang pegawai yang kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku yang kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasannya. Kita tidak mungkin memahami perilaku pegawai tanpa mengerti kebutuhannya.

Teori kebutuhan ini dikenalkan oleh seorang psikolog Abraham Maslow, beliau mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

1. kebutuhan psikologis (*physiological need*), yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut juga sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman (*safety or security need*), yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan rasa untuk memiliki/kebutuhan sosial (*social or affiliation need*), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berintegrasi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri (*esteem or recognition need*), yaitu kebutuhan untuk menghormati, kebutuhan akan status, pengakuan dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri (*self actualization need*), yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu (Mangkunegara, 2001:94-95).

Selanjutnya, Abraham Maslow mengemukakan bahwa orang dewasa secara normal memuaskan kira-kira 85 % kebutuhan psikologis, 70 % kebutuhan rasa aman, 50 %

kebutuhan untuk memiliki dan mencintai, 40 % kebutuhan harga diri, dan hanya 10 % dari kebutuhan aktualisasi dari (Mangkunegara, 2001:96).

### **2.3.2. Teori Dua Faktor Dari Herzberg**

Teori dua faktor ini diperkenalkan oleh Frederic Herzberg, berdasarkan penelitian empirisnya terhadap 200 orang insinyur dan akuntan sekitar tahun 1950- an. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa seseorang cenderung akan termotivasi atau tidak didorong oleh dua jenis faktor yang terdapat dalam lingkungan pekerjaan. Kedua faktor tersebut adalah faktor yang mendorong kepada kepuasan dalam pekerjaan (*satisfiers atau motivating factors*), serta faktor yang mendorong kepada ketidak puasan dalam pekerjaan (*dissatisfiers atau hygiene factors*), (Sule dan Kurniawan, 2004:245).

Secara lengkap teori dua faktor Federick Herzberg yaitu :

1. Faktor Intrinsik (motivator), faktor ini dihubungkan dengan kepuasan kerja. Seperti prestasi, pengakuan kerja, tanggung jawab, kemajuan dan pertumbuhan. Bila mereka senang dengan pekerjaannya, maka ia cenderung menghubungkan hal ini dengan mereka sendiri.
2. Faktor Ekstrinsik (hygiene), menjelaskan apabila seseorang tidak puas dengan pekerjaannya, maka mereka cenderung mengutif faktor ekstrensik, faktor ini dihubungkan ketidak puasan kerja seperti kebijakan pimpinan, penyediaan hubungan antara pribadi dan lokasi kerja (Robbins, 2001:169).

Menurut Herzberg, faktor-faktor yang memuaskan karyawan atau pegawai yang disebut motivator yaitu :

1. Pencapaian
2. Pengakuan
3. Tanggung jawab

4. Kemajuan/peningkatan
5. Pekerjaan itu sendiri
6. Kemungkinan untuk tumbuh.

Kemudian Faktor-faktor yang menimbulkan rasa ketidak puasan karyawan yaitu :

1. Gaji
2. Keamanan Pekerjaan
3. Kondisi Kerja
4. Status
5. Produser Perusahaan
6. Kualitas Pengawasan Teknis
7. Kualitas Hubungan Interpersonal antar rekan kerja, dengan atasan, atau dengan bawahan (*Ivancevich, dkk, 2006:151*).

### **2.3.3. Teori X dan Y Mc. Gregor**

Douglas Mc. Gregor mengembangkan dua pandangan yang jelas berbeda mengenai manusia. Pada dasarnya yang satu negative yang ditandai dengan teori X dan yang lain positif yang ditandai dengan teori Y. Setelah mengkaji cara para manajer menangani karyawan, Mc. Gregor menyimpulkan bahwa pandangan manajer mengenai kodrat manusia didasarkan pada kelompok asumsi tertentu, dan menurut asumsi-asumsi ini, manajer cenderung menularkan cara berperilakunya ke para bawahan.

Ciri-ciri teori X yaitu :

1. Rata-rata Pegawai atau karyawan malas dan tidak suka bekerja



2. Umumnya Pegawai atau karyawan tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindari tanggung jawab
3. Pegawai atau karyawan lebih suka dibimbing, diperintah dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya
4. Pegawai atau karyawan lebih mementingkan dirinya sendiri dan tidak memperdulikan tujuan organisasi
5. Kurang suka menerima perubahan dan keinginan tetap seperti yang dahulu.

Sedangkan teori yang kedua yaitu teori Y, yang mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :

1. Rata-rata karyawan rajin dan suka bekerja
2. Lazimnya karyawan dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja
3. Selalu ingin berubah dan merasa jenuh pada hal-hal yang menonton
4. Dapat berkembang bila diberi kesempatan yang lebih besar
5. Sebenarnya mereka dapat produktif (*Umar, 1996:41*).

#### **2.3.4. Teori Motivasi Prestasi Mc. Clelland**

Tokoh motivasi lain yang mengemukakan bahwa manusia pada hakikatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi diatas kemampuan orang lain adalah David C. Mc Clelland. Menurut Mc. Clelland, seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain. "Ada tiga kebutuhan manusia ini menurut Mc. Clelland, yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan untuk kekuasaan. Ketiga kebutuhan ini terbukti merupakan unsur-unsur yang amat penting dalam menentukan prestasi seseorang dalam bekerja" (*Thoha, 1983:236*).

Ada tiga karakteristik dari orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi yaitu:

1. Orang yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pelaksanaan suatu tugas atau mencari solusi atas suatu permasalahan. Akibatnya mereka lebih suka bekerja sendiri dari pada dengan orang lain. Apabila suatu pekerjaan membutuhkan bantuan orang lain, mereka lebih suka memilih orang yang berkompeten dari pada sahabatnya sendiri
2. Orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi cenderung menetapkan tingkat kesulitan tugas yang moderat dan menghitung resikonya
3. Orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi memiliki keinginan yang kuat untuk memperoleh umpan balik atau tanggapan atas pelaksanaan tugasnya (*Gitosudarmo dan Sudita, 2000:36*).

Teori kebutuhan Mc Clelland yang kedua yaitu kebutuhan afiliasi. “Kebutuhan afiliasi merupakan suatu keinginan untuk melakukan hubungan yang hangat dan berspahabat dengan orang lain. Kebutuhan ini sama dengan kebutuhan sosial dari Maslow” (*Gitosudarmo dan Sudita, 2000:38*).

Orang-orang yang memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi memiliki ciri-ciri seperti berikut :

1. Mereka memiliki suatu keinginan yang kuat untuk mendapatkan restu dan ketentraman dari orang lain
2. Mereka cenderung untuk menyesuaikan diri dengan keinginan dan norma orang lain yang ada di lingkungannya
3. Mereka memiliki suatu perhatian yang sungguh-sungguh terhadap perasaan orang lain (*Gitosudarmo dan Sudita, 2000:38*).

Teori kebutuhan Mc Clelland yang ketiga yaitu kebutuhan akan kekuasaan, merupakan kebutuhan untuk mempengaruhi dan mengendalikan orang lain dan bertanggung jawab kepadanya. Orang yang memiliki kebutuhan tinggi akan kekuasaan memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

1. Keinginan untuk mempengaruhi secara langsung terhadap orang lain
2. Keinginan untuk mengadakan pengendalian terhadap orang lain
3. Adanya suatu upaya untuk menjaga hubungan pimpinan pengikut. *(Gitosudarmo dan Sudita, 2000:39).*

#### **2.4. Motivasi Kerja Pegawai Menurut Pandangan Islam**

Islam sangat menganjurkan umatnya agar senantiasa berusaha dan berikhtiar dalam mengisi hidupnya, selain bersyukur dan beribadah sesuai dengan yang diperintahkan melalui firman Allah SWT dan Sunnah Rasul. Islam sangat mengarapkan agar penganutnya mampu meraih kemakmuran dan kesejahteraan dalam kehidupannya. Hal ini hanya dapat diraih melalui kerja keras untuk mencapai prestasi dalam bekerja dan mempunyai motivasi kerja yang baik.

Sebagaimana firman-NYA dalam surat AL-Zalzalah ayat 7 dan 8 sebagai berikut:

وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ۖ      فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ۖ

Artinya: *Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)Nya. (7) Dan barang siapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya pula. (8)*

Selanjutnya sebagaimana firman Allah SWT dalam surat Ar-Ra'ad : Ayat 11 yang berbunyi sebagai berikut :

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّن بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ  
 اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ  
 سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِ مِن وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya: Bagi manusia dan malikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakang, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia. Bagi tiap-tiap manusia ada beberapa malaikat yang dapat menjaganya secara bergiliran dan ada pula beberapa malaikat yang mencatat amal-amalnya. Dan yang dikehendaki dalam ayat ini ialah malaikat yang menjaga secara bergiliran itu, disebut malaikat Hafazhah. Tuhan tidak akan merubah keadaan mereka, selama mereka tidak merubah sebab-sebab kemunduran mereka.

## 2.5. Teknik Motivasi Kerja Pegawai

Seperti dijelaskan sebelumnya, motivasi timbul dari diri individu sendiri dan bisa karena faktor rangsaan dari luar. Untuk memudahkan dalam motivasi pegawai, seorang ahli memberikan teknik dalam motivasi pegawai, yaitu:

### 1. Teknik pemenuhan pegawai

Pemenuhan pegawai merupakan fundamental yang mendasari perilaku kerja. Kita tidak mungkin bisa memotivasi kerja pegawai tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkannya.

Abraham Maslow mengemukakan hierarki kebutuhan pegawai :

#### a. Kebutuhan fisiologis

- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki
- d. Kebutuhan harga diri
- e. Kebutuhan aktualisasi diri

## 2. Teknik komunikasi persuasif

Teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstralogis. Teknik ini dirumuskan : “AIDDAS” yaitu:

A : Attention (perhatian)

I : interest (minat)

D : desire (hasrat)

D : Decision (keputusan)

A : Action (aksi/tindakan)

S : Satisfacion (kepuasan) (Mangkunegara, 2009:102).

Kesimpulannya, pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minat maka hasratnya akan menjadi lebih kuat untuk mengambil keputusan dan tindakan kerja, dengan demikian pegawai akan bekerja dengan motivasi yang tinggi dan merasa puas dengan hasilnya.

## 2.6. Defenisi Konsep

Defenisi konsep merupakan batasan pengertian terhadap faktor variabel yang diperkirakan dalam objek penelitian, supaya tidak terjadi salah pengertian dalam penelitian. Dalam penelitian ini penulis menyimpulkan defenisi konsep yang digunakan :

1. Motivasi adalah daya penggerak yang menciptakan daya kegairahan kerja pegawai, supaya mereka mau bekerja lebih efektif dan berupaya untuk mencapai kepuasan dan tujuan.
2. Kompensasi adalah suatu pendapatan pegawai berupa uang maupun tidak atau imbalan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau instansi.
3. Promosi jabatan adalah penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi untuk memangku tanggung jawab yang lebih besar berupa kenaikan pangkat, disertai dengan kenaikan gaji dan wewenang yang lebih tinggi.
4. Lingkungan kerja adalah segala ssuatu yang ada skitar karyawan atau pegawai yang dapat mempegaruhi pelaksanaan dalam tugasnya.
5. Pengembangan karyawan adalah segala usaha yng diberikakan kepada pegawai untuk memotivasi kerja para anggota organisasi atau instansi yang kurang aktif.

## **2.7. Hipotesa**

Hipotesa adalah jawaban sementara terhahap rumusan masalah yang diteliti, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, maka penulis mengambil hipotesa :

***“Diduga Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Cerenti Masih Rendah Yang Dipengaruhi Oleh Kompensasi, Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karyawan”.***

## **2.8. Variabel**

Untuk mempermudah proses penganalisaan data serta menghindari kesalahan dalam pelaksanaan penelitian ini, maka definisi konsep yang di ajukan sehubungan dengan motivasi kerja Pegawai pada Kantor Camat Cerenti.

1. Lingkungan Kerja
2. Kompensasi
3. Promosi
4. Pengembangan Karyawan

## **2.9. Konsep Operasional**

Adapun teknik pengukuran mengenai analisis motivasi kerja Pegawai Pada Kantor Camat Cerenti ditetapkan ukurannya Baik, Cukup baik, Kurang baik.

### **1. Lingkungan Kerja**

Baik : Apabila pegawai mempunyai pengalaman kerja yang baik, letak tempat kerja yang strategis dan fasilitas kantor yang memadai.

Cukup baik : Apabila pegawai mempunyai pengalaman kerja yang baik, letak tempat yang strategis namun tidak mempunyai fasilitas kantor yang memadai.

Kurang baik : Apabila pegawai tidak mempunyai pengalaman kerja yang baik, letak tempat kerja yang tidak strategis dan tidak mempunyai fasilitas kantor yang memadai.

### **2. Kompensasi**

- Baik : Apabila pemimpin selalu memperhatikan dan memberikan kompensasi kepada pegawai diwaktu memberikan pekerjaan yang harus diselesaikan.
- Cukup baik : Apabila pemimpin tidak selalu memperhatikan dan memberikan kompensasi kepada pegawai diwaktu memberikan pekerjaan yang harus diselesaikan.
- Kurang baik : Apabila pemimpin tidak sama sekali memperhatikan dan memberikan kompensasi kepada pegawai diwaktu memberikan pekerjaan yang harus diselesaikan.

### **3. Promosi Jabatan**

- Baik : Apabila pemimpin selalu memperhatikan pegawai dan memberikan kesempatan untuk mendapatkan penghargaan dengan kemampuan prestasi kerja pegawai yang mereka miliki dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
- Cukup baik : Apabila pemimpin kurang memperhatikan pegawai dan memberikan kesempatan untuk mendapatkan penghargaan dengan kemampuan prestasi kerja pegawai yang mereka miliki dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
- Kurang baik : Apabila pemimpin tidak memperhatikan pegawai dan memberikan kesempatan untuk



mendapatkan penghargaan dengan kemampuan prestasi kerja pegawai yang mereka miliki dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

#### **4. Pengembangan Karyawan**

- Baik : Apabila pemimpin selalu memberikan pelatihan-pelatihan untuk pengembangan kerja karyawan dalam pencapaian kerja yang optimal.
- Cukup baik : Apabila pemimpin kurang memberikan pelatihan-pelatihan untuk pengembangan kerja karyawan dalam pencapaian kerja yang optimal.
- Kurang baik : Apabila pemimpin tidak sama sekali memberikan pelatihan-pelatihan untuk pengembangan kerja karyawan dalam pencapaian kerja yang optimal.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Lokasi Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singing yang terletak di jalan A. Yani No. 66 Cerenti.

#### **1.2. Jenis dan Sumber Data**

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis mendapat data yang berasal dari dokumen maupun keterangan lisan yang diberikan pimpinan maupun pegawai pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi. Adapun jenis data yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer, yaitu data dan informasi yang dikumpulkan langsung dari lapangan, penelitian tentang data pegawai yang bekerja dilingkungan Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi.
2. Data skunder, yaitu data dalam bentuk jadi yang telah dimiliki oleh Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi seperti : fasilitas kerja berbentuk tabel dan laporan, sejarah singkat tentang Kantor Camat Cerenti dan keadaan ruang kerja pegawai.

#### **1.3. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek-obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Cerenti yang berjumlah 25 orang.

## 2. Sampel

Yang dijadikan sampel atau responden dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari jumlah populasi yang berjumlah 23 orang yaitu Jabatan Fungsional, Kasi pemerintahan 1 orang dan stafnya 7 orang, Kasi Trantib, Kasi umum 1 orang dan stafnya 8 orang, Kasi kesejahteraan sosial, Bendahararawan, PLKB.

Untuk lebih jelasnya mengenai populasi dan sampel dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut.

**Tabel 3.1 : Jumlah Populasi dan Sampel Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi**

No	Sup Populasi	Populasi	Sampel	Persentase (%)
1	Jabatan Fungsional	1	1	100
2	Kasi Pemerintahan	1	1	100
3	Kasi Trantib	1	1	100
4	Kasi PMK	1	1	100
5	Kasi Umum	1	1	100
6	Kasi Kesejahteraan	1	1	100
7	Sosial	7	7	100
8	Staf Seksi Pemerintahan	8	8	100
9	Staf Seksi Umum	1	1	100
10	BendaharawanPLKB	1	1	100
<b>Jumlah</b>		<b>23</b>	<b>23</b>	<b>100 %</b>

*Sumber Data: Kantor Camat Cerenti 2010*

Dalam hal ini penulis menggunakan teknik sensus karena jumlah populasi yang relatif kecil dan berada dalam satu kantor, sehingga mudah untuk ditemui atau dijadikan responden.

### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pelaksanaan pengumpulan data maupun keterangan yang diperlukan dalam penelitian ini penulis menggunakan:

- a. Observasi/pengamatan, dalam hal ini penulis melakukan pengamatan dilokasi penelitian yang dimaksud.
- b. Angket (*Kuesioner*) Yaitu, teknik pengumpulan data dengan melakukan penyusunan daftar pertanyaan yang tersusun dan sistematis yang diajukan kepada responden penelitian yang didasarkan pada indikator permasalahan yang diteliti.
- c. Wawancara (interview) yaitu, teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara melakukan tanya jawab secara terstruktur kepada pihak-pihak yang terkait dengan penulisan skripsi ini.

### 3.5. Analisa Data

Sesuai dengan jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini, maka untuk pengolahan data penulis akan menggunakan analisa Deskriptif Kualitatif yang diproses dengan menggunakan persentase.

Data yang bersifat Kualitatif akan digambarkan dengan kata-kata atau kalimat yang dipisah-pisahkan menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan.

Teknik ini menurut Arikunto sering disebut dengan teknik Deskriptif Kualitatif dengan persentase.

Dengan rumus  $P = \frac{F}{N} \times 100$

Keterangan:

P = Persentase

F = Frekuensi

N = Total Jumlah

Ketentuan penilaian yang diberikan adalah sebagai berikut:

- a. Baik : (76%- 100%)

- b. Cukup baik : (56%- 75%)
- c. Kurang Baik : (40%- 55%)
- d. Tidak Baik : (Kurang dari 40%)

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN**

#### **4.1 Keadaan Geografis**

Kecamatan Cerenti merupakan salah satu dari 12 kecamatan yang ada di Kabupaten Kuantan Singingi Provinsi Riau yang mempunyai letak dan Wilayah yang strategis ditinjau dari pendekatan ekonomi. Luas Wilayah Kecamatan 453 Km. Sedangkan Kecamatan Cerenti mempunyai jumlah penduduk 13.823 Jiwa yang terdiri dari 12 Desa/Kelurahan.

Sesuai dengan luas Wilayah Kecamatan Cerenti berbatasan dengan:

1. Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Inuman
2. Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Indragiri Hulu
3. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Indragiri Hulu
4. Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Pelalawan.

Dengan demikian Kecamatan Cerenti dikelilingi lautan 35% adalah perairan 65% adalah daratan dan beberapa tempat masih terdapat hutan lindung yang tidak begitu lebat, tanah berbukit dan berawa datar.

Menurut sejarah Kecamatan Cerenti sejak zaman pemerintahan Colonia Belanda yang pada masa itu merupakan Desa yang tertua adalah Desa Koto Cerenti yang meruakan satu perkampungan. Pada zaman penjajahan Belanda sisitem pemerintahan Kecamatan Cerenti dipimpin oleh Marzuki (ketua), setelah menjadi Kecamatan pada tahun 1985 di Kecamatan Cerenti baru dipimpin oleh seorang Camat dan penyelenggaraan pemerintahan secara perperiode sesuai dengan Surat Mentri dalam Negeri Nomor : 138/2503/PUOD/2003

telah resmi terjadi pemekaran di Kecamatan Cerenti dimekarkan menjadi 2 (dua) Kelurahan dan 10 (sepuluh) Desa diantaranya:

1. Kelurahan Pasar Cerenti
2. Kelurahan Koto Peraku
3. Desa Kampung Baru
4. Desa Sikakak
5. Desa Koto Cerenti
6. Desa Pulau Jambu
7. Desa Pulau Panjang Cerenti
8. Desa Teluk Pauh
9. Desa Pulau Bayur
10. Desa Kompe Berangin
11. Desa Pasikaian
12. Desa Tanjung Medan

Diwilayah Kecamatan Cerenti keadaan tanahnya dapat berupa daratan yang terdiri dari tanah liat, tanah gambut, dan rawa-rawa. Sebagian tanahnya untuk perkebunan dan hutan, tanah dikecamatan Cerenti hanya sebagian kecil yang tidak bisa diolah yaitu sekitar 500 M yang terletak dipinggiran laut yang penuh dengan rawa-rawa yang ditumbuhi dengan pohon-pohon bakau. Keadaan iklim Kecamatan Cerenti adalah tropis dengan curah hujan 3200 MM pertahun. Musim hujan biasanya datang pada bulan Desember, selain itu terdiri panas yang kadang-kadang juga turun hujan karena iklimnya tidak diperkirakan secara pasti.

## **4.2 Penduduk**

Penduduk merupakan suatu faktor yang dominan dalam pembangunan suatu wilayah, hal ini tergantung pada sumber daya manusia pada wilayah tersebut. Dengan baiknya kualitas sumber daya manusia maka pembangunan akan lebih maksimal.

Berdasarkan dari hasil pendataan penduduk Kecamatan Cerenti sampai dengan bulan Desember 2010, maka dapat diketahui bahwa penduduk Kecamatan Cerenti adalah berjumlah 13.868 Jiwa.

Untuk lebih rinci atau lebih jelas jumlah penduduk pada masing-masing Desa di Kecamatan Cerenti dapat kita lihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.1 : Jumlah Penduduk Perdesa Berdasarkan Jenis Kelamin Di Kecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi**

No	Kelurahan / Desa	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	Kelurahan Pasar Cerenti	256	289	545
2	Kelurahan Koto Peraku	452	371	823
3	Desa Kompe Berangin	449	470	919
4	Desa Sikakak	1.024	968	1.992
5	Desa Kampuang Baru	1.118	1.128	2.246
6	Desa Pulau Jambu	428	423	851
7	Desa Koto Cerenti	540	543	1.083
8	Desa Pulau Bayur	817	801	1.618
9	Desa Pulau Panjang Cerenti	498	538	1.036
10	Desa Pasikian	667	583	1.250
11	Desa Teluk Pauh	228	228	456
12	Desa Tanjung Medan	544	505	1.049
<b>Jumlah</b>		<b>7.021</b>	<b>6.847</b>	<b>13.868</b>

**Sumber Data : Kantor Camat Cerenti 2010**

Dari tabel diatas dapat diketahui dengan jelas jumlah penduduk di 2 (dua) kelurahan dan 10 (sepuluh) Desa di Kecamatan Cerenti, dimana jumlah penduduk yang dominan adalah penduduk laki-laki yang berjumlah 7.021 orang, sedangkan penduduk perempuan berjumlah 6.847 orang. Dan dari 2 (dua) kelurahan dan 8 (delapan) Desa di Kecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi, jumlah penduduk yang paling banyak adalah Desa Kampung Baru yaitu berjumlah 2.246 orang.

#### **4.2.1 Penduduk Menurut Pendidikan**



Pendidikan sebagai prioritas utama dari pembangunan sumber daya manusia. Pendidikan amat berguna digalakan oleh pemerintah baik negeri maupun swasta, baik formal maupun non formal. Masyarakat akan bisa cerdas dan menjadi maju untuk kehidupan bangsa dan Negara, maka dari itu masyarakat sangat memerlukan pendidikan, oleh karena itu pembangunan dibidang pendidikan sangat mutlak diperlukan hal ini dinyatakan dalam Undang-undang Dasar Tahun 1945 dalam halaman pertama pembukaan, dengan jelas menyatakan “bahwa dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan rakyat Indonesia pada umumnya”.

Masalah pendidikan dikecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi terlihat cukup, hal ini terbukti banyaknya jumlah penduduk yang tingkatan pendidikannya tamat sekolah menengah umum (SMU). Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.2 : Jumlah Penduduk Menurut Tingkat Pendidikan di Kecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi**

<b>NO</b>	<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>1</b>	Tidak Tamat SD	<b>102</b>	<b>0,73</b>
<b>2</b>	Tamatan SD	<b>3.503</b>	<b>25,26</b>
<b>3</b>	Tamatan SMP	<b>3.329</b>	<b>24,01</b>
<b>4</b>	Tamatan SMA	<b>4.197</b>	<b>30,26</b>
<b>5</b>	Perguruan Tinggi	<b>2.737</b>	<b>19,74</b>
<b>Jumlah</b>		<b>13.868</b>	<b>100 %</b>

**Sumber Data : Kantor Camat Cerenti 2010**

Dari tabel diatas diketahui bahwa tingkat pendidikan yang paling banyak dikecamatan Cerenti adalah tamatan SMU berjumlah 4.197 (30,26%) Orang, dan yang tidak bersekolah sebanyak 102 (0,73%) orang

. Adapun jumlah sarana pendidikan di Kecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3 : Sarana Pendidikan di Kecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi**

<b>No</b>	<b>Sarana Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>1</b>	TK	<b>5</b>	<b>20,84</b>
<b>2</b>	SD	<b>14</b>	<b>58,33</b>
<b>3</b>	SMP/MTS	<b>4</b>	<b>16,67</b>

4	SMU	1	4,16
<b>Jumlah</b>		<b>24</b>	<b>100%</b>

**Sumber Data : Kantor Camat Cerenti 2010**

Dari tabel diatas diketahui bahwa sarana pendidikan yang paling banyak di Kecamatan Cerenti adalah Sekolah Dasar (SD) yaitu sebanyak 14 buah atau 58,33%, dan paling sedikit adalah SMU yaitu 1 buah atau 4,16%.

#### **4.2.2. Penduduk Menurut Mata Pencarian**

Berusaha mencari rezki memenuhi kebutuhan hidupnya adalah merupakan yang sangat penting dalam kehidupan manusia, sebab tanpa bekerja manusia tidak akan mendapat apa-apa yang ia butuhkan dalam kehidupan sehari-hari. Oleh sebab itu berusaha dan bekerja bisa dikatakan sebagai suatu amal yang mulia.

Mata pencarian masyarakat kecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi beragam macam sesuai dengan ciri Daerah perkotaan yang paling dominan dalam bidang ekonomi pertanian disamping mata pencarian lainnya. Hal ini dapat dilihat seperti buruh, tukang, Pegawai Negeri, ternak, berdagang, pengusaha lebih menonjol hal ini disebabkan letak yang amat strategis dari daerah itu sendiri. Untuk lebih jelas dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 4.4. : Mata Pencarian Penduduk Kecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi**

No	Mata Pencarian	Jumlah	Persentase (%)
1	Petani	1025	31,36
2	Ternak	342	10,46
3	Buruh	153	4,68
4	Pegawai Negeri Sipil	552	16,89
5	Wiraswasta	412	12,60
6	Dan Lain-lain	785	24,01
<b>Jumlah</b>		<b>3.268</b>	<b>100%</b>

**Sumber Data : Kantor Camat Cerenti 2010**

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas penduduk dikecamatan Cerenti adalah penduduk yang bermata pencaharian sebagai petani yaitu sebanyak 1.025 atau

31,36%. Sedangkan bermata pencaharian paling sedikit adalah buruh yaitu 153 orang atau 4,68%.

#### 4.2.3. Penduduk Menurut Agama

Agama adalah masalah yang sangat penting dalam kehidupan dan tidak bisa dipisahkan dari diri seseorang. Masyarakat di Kecamatan Cerenti mayoritas beragama Islam dan mereka taat dalam menjalankan ibadah. Dari tabel berikut ini dapat kita lihat jumlah penduduk Kecamatan Cerenti menurut agama.

**Tabel 4.5. : Penganut Agama di Kecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi**

No	Agama	Jumlah	Persentase (%)
1	Islam	13.341	96,20
2	Kristen Protestan	273	1,97
3	Kristen Khatolik	253	1,83
<b>Jumlah</b>		<b>13.868</b>	<b>100 %</b>

**Sumber Data : Kantor Camat Cerenti 2010**

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa masyarakat Cerenti mayoritas adalah pemeluk agama Islam yakni sebesar 13.341 orang dengan persentase 96,20%. Sedangkan masyarakat yang beragama Kristen Protestan berjumlah 273 orang dengan persentase 1,97%, dan diikuti masyarakat yang beragama Kristen Khatolik yang berjumlah 253 orang dengan persentase 1,83%.

Ketaatan masyarakat dalam menjalankan ibadah, didukung dengan adanya sarana penunjang bagi masyarakat dalam menjalankan agamanya. Banyaknya sarana ibadah bagi masyarakat yang beragama Islam dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.6. : Sarana Ibadah Di Kecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi**

No	Sarana Ibadah	Jumlah	Persentase (%)
1	Mesjid	12	40
2	Mushola	18	60
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

**Sumber Data: Kantor Camat Cerenti 2010**

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sarana ibadah yang ada di kecamatan Cerenti sebanyak 30 buah yang terdiri dari Masjid 12 buah dengan persentase 40% dan Mushola

sebanyak 18 buah dengan persentase 60%. Sedangkan fasilitas ibadah untuk umat beragama lain tidak ada dikarenakan minimnya pemeluk agama lain dikecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi.

#### 4.3 Keadaan Pegawai Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi

Dalam menjalankan tugas hariannya Camat dibantu oleh para bawahannya yang mempunyai masing-masing fungsi dan tugas yang harus diemban sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi (TUPOKSI) yang telah ditetapkan. Adapun jumlah pegawai Kantor Camat Cerenti sebanyak 25 orang termasuk Camat, dengan perincian sebagai berikut:

**Tabel 4.7 : Jumlah Pegawai Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi**

No	Sup Populasi	Populasi	Sampel	Persentase (%)
1	Camat	1	1	100
2	Sekretaris Camat	1	1	100
3	Jabatan Fungsional	1	1	100
4	Kasi Pemerintahan	1	1	100
5	Kasi Trantib	1	1	100
6	Kasi PMK	1	1	100
7	Kasi Umum	1	1	100
8	Kasi Kesejahteraan	1	1	100
9	Sosial	7	7	100
10	Staf Seksi Pemerintahan	8	8	100
11	Staf Seksi Umum	1	1	100
12	Bendaharawan PLKB	1	1	100
<b>Jumlah</b>		<b>25</b>	<b>25</b>	<b>100 %</b>

*Sumber Data: Kantor Camat Cerenti 2010*

Selanjutnya bila dilihat dari kepangkatan/golongan ruang maka sebagian besar adalah Pegawai Negeri Sipil golongan II dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 4.8 : Jumlah Pegawai Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi Dirinci Berdasarkan Pangkat Dan Golongan Pegawai Negeri Sipil**

No	Pangkat dan Golongan	Jumlah	Persentase (%)
1	Pembina/IVa	1	7,14

<b>2</b>	Penata Muda/IIIa	1	7,14
	Penata/IIIc	1	7,14
	Penata Tk I/IIId	3	21,43s
<b>3</b>	Pengatur Muda/IIa	3	21,43
	Pengatur Muda Tk I/IIb	1	7,14
	Pengatur Muda Tk I/IIc	1	7,14
	Pengatur Tk I/Iid	3	21,43
<b>Jumlah</b>		<b>14</b>	<b>100%</b>

*Sumber Data: Kantor Camat Cerenti 2010*

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa Pegawai Negeri Sipil yang berada di Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi mayoritas golongan II sebanyak 8 orang atau 57,14%, Sedangkan yang golongan IVa/ pembina hanya 1 orang atau 7,14%.

Dilihat dari tingkat pendidikan Pegawai Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi yang terbanyak adalah Pegawai Negeri Sipil yang berpendidikan SMU, hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.9 : Jumlah Pegawai Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi Dirinci Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

<b>NO</b>	<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>1</b>	SMU	20	80
<b>2</b>	Perguruan Tinggi	5	20
<b>Jumlah</b>		<b>25</b>	<b>100%</b>

*Sumber Data: Kantor Camat Cerenti 2010*

Melihat dari tingkat pendidikan pegawai yang bekerja pada Kantor Camat Cerenti, yang bermayoritas yaitu berpendidikan SMU sebanyak 20 orang dengan persentase 80%, sedangkan yang perguruan tinggi 5 orang dengan persentase 20%. Maka relatif cukup baik untuk mendukung terlaksananya tugas-tugas yang mereka laksanakan dalam melayani kebutuhan masyarakat.

Bila dilihat dari jenis kelamin Pegawai pada Kantor Camat Cerenti, maka terlihat jumlah pegawai laki-laki dan perempuan. Untuk lebih jelas lagi penulis juga menyajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.10 : Distribusi Pegawai Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi Berdasarkan Jenis Kelamin**

NO	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	18	72
2	Perempuan	7	28
Jumlah		25	100%

*Sumber Data: Kantor Camat Cerenti 2010*

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa jumlah pegawai yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 18 orang atau 72%, sedangkan pegawai yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 7 orang atau 28%.

#### **1.4. Aturan Normatif Pegawai Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi**

Aturan normatif pegawai merupakan aturan pokok yang wajib ditaati oleh setiap pegawai tersebut. Apabila peraturan tersebut tidak ditaati maka pegawai akan dikenakan sanksi.

Hal ini juga diterapkan pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi. Berdasarkan surat edaran dari Bupati Kuantan Singingi, aturan normatif pada Kantor Camat Cerenti yaitu sebagai berikut:

1. Jam masuk kantor yaitu 07.30
2. Jam istirahat yaitu 12.00-13.00
3. Jam pulang kantor yaitu 14.30
4. Setiap hari senin melakukan apel pagi di depan Kantor Camat Cerenti

5. Mengambil cuti tidak masuk kantor lebih kurang 3 (tiga) hari
6. Bagi pegawai yang hamil, diberikan masa cuti lebih kurang 3 (tiga) bulan.  
Diperkirakan 1 (satu) bulan sebelum melahirkan dan 2 (dua) bulan setelah melahirkan.

Dari beberapa aturan normatif pegawai diatas, diharapkan pegawai dapat memperhatikan dan mematuinya, dan bagi pimpinan dapat memberikan sanksi apabila pegawai tidak mematuhi peraturan tersebut.

Jika diperhatikan pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi, masi banyak pegawai yang belum mematuhi aturan normatif diatas. Seperti masi banyak pegawai yang telat masuk kantor, istirahat sebelum pada waktunya dan pulang kantor tidak tepat pada jam yang ditentukan. Untuk mengatasi hal ini, diharapkan kesadaran pegawai dan keikutsertaan unsur pimpinan dalam mengarahkan pegawai.

## **1.5. Sarana Dan Prasarana Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi**

### **4.5.1 Sarana Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi**

Sarana adalah barang yang bergerak yang dapat dipakai sebagai alat dalam pelaksanaan tugas fungsi unit tugas kerja. Sarana adalah alat penunjang atau memepermudah dalam menyelesaikan tugas yang diembankan kepada pegawai. Contohnya mobil, motor, komputer, printer, kertas dll. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.11 : Kondisi Sarana Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi**

No	Nama Barang	Jumlah	Kondisi	
			Baik	Tidak Baik
1	Mobil	1	1	-
2	Motor	4	4	-
3	Komputer	4	3	1
4	Printer	2	2	-

5	AC	2	2	-
6	Jam Dinding	2	2	-
7	Brangkas	4	4	-
8	Lemari	6	6	-
9	TV	2	1	1
10	Dispenser	3	2	1
11	Papan Pengumuman	1	1	-

*Sumber Data: Kantor Camat Cerenti 2010*

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa sarana pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi cukup baik, tetapi masih ada juga dalam kondisi kurang baik. Diharapkan pegawai Kantor Camat dapat menjaga dan memelihara sarana kantor sebagaimana baiknya, karena sarana tersebut rusak dan tidak dapat digunakan lagi, hal ini juga akan mempersulit pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

#### **4.5.2 Prasarana Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi**

Prasarana adalah barang atau benda tidak bergerak yang dapat menunjang atau mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi unit kerja. Untuk lebih jelasnya prasarana penunjang pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.12 : Kondisi Prasarana Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi**

No	Nama Barang	Jumlah	Kondisi	
			Baik	Tidak Baik
1	Gedung Utama Kantor	1	1	-
2	Musholla	1	1	-
3	WC	2	2	-
4	Ruang Tamau Kantor	1	1	-
5	Kursi	30	25	5
6	Meja Staf	10	8	2

*Sumber Data: Kantor Camat Cerenti 2010*

Dari tabel diatas dapat dilihat masih kurang memenuhi prasarana kantor yang baik, karena masih kurangnya meja dan kursi-kursi yang ada pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi.



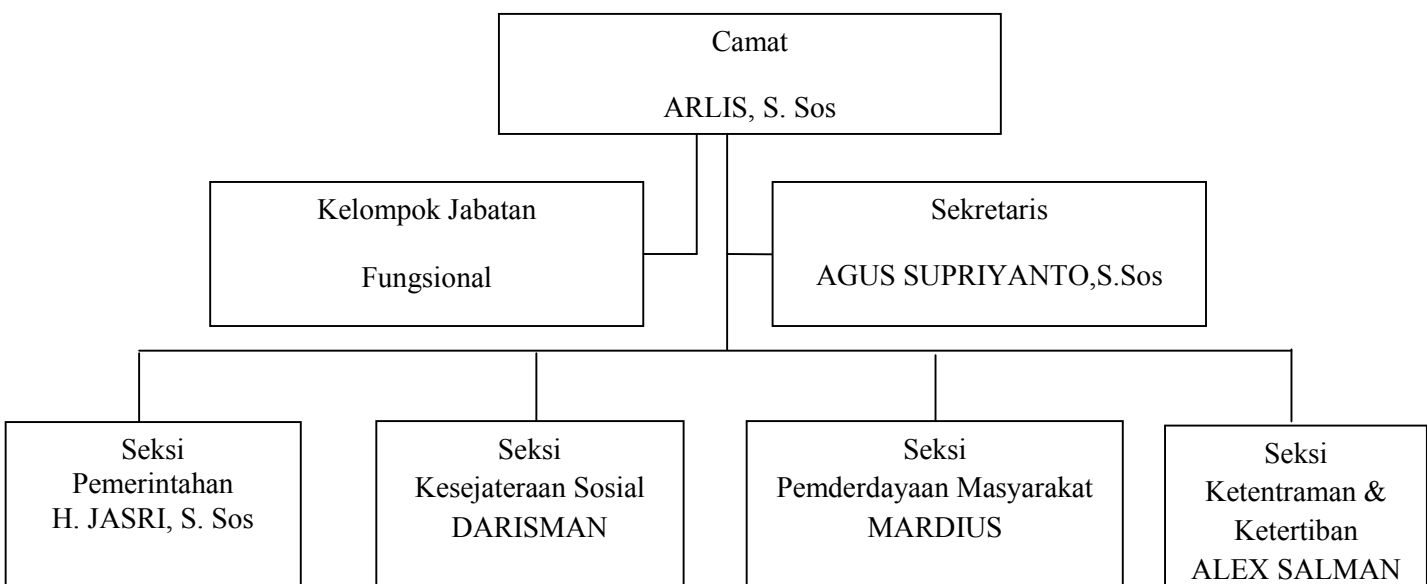
#### 4.6. Struktur Organisasi Dan Tata Kerja Pemerintah Kecamatan Cerenti

Dalam melaksanakan kewajiban sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), telah diatur dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian dalam pasal 5 yang berbunyi “Setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) wajib mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab”.

Dari Undang-undang diatas dapat dijelaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam melaksanakan tugasnya harus mentaati peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kemudian untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsi aparat birokrasi Kantor Camat dikecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi tersebut telah keluar Peraturan Daerah (PERDA) Kabupaten Kuantan Singingi Nomor 6 Tahun 2001 tentang pembentukan susunan organisasi dan tata kerja Pemerintah Kecamatan Cerenti yaitu Camat mempunyai tugas membantu Bupati dalam penyelenggaraan tugas-tugas Pemerintahan, pembinaan pembangunan, dan pembinaan kehidupan masyarakat dalam Wilayah Kecamatan Cerenti. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel struktur organisasi Kecamatan Cerenti Kabupaten Singingi sebagai berikut :

**Gambar IV.1**

**Sruktur Organisasi Kecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singing**



***Sumber Data : Kantor Camat Cerenti 2010***

**Uraian Tugas :**

1. Camat mempunyai tugas membantu Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Pembangunan dan pembinaan kehidupan masyarakat dalam wilayah Kecamatan.

Dalam rangka menjalankan tugas-tugas tersebut Camat mempunyai beberapa tugas yaitu :

a. Pelaksanaan pelimpahan kewenangan sebagai wewenang pemerintahan Kabupaten Kuantan Singingi.

b. Pelayanan penyelenggaraan pemerintahan Kecamatan yang dimiliki Camat sebagai berikut :

a. Penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan umum, pembinaan politik dalam negeri.

b. Pembinaan pemerintahan kelurahan.

c. Pembinaan ketentraman dan ketertiban wilayah.

d. Pembinaan pembangunan yang meliputi pembinaan perekonomian, produk, distribusi, dan pembinaan sosial.

2. Sekretaris Camat mempunyai tugas membantu Camat dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan kehidupan masyarakat dalam wilayah Kecamatan.

Dengan uraian tugas sebagai berikut :

a. Perencanaan dan pengendalian serta evaluasi tertib administrasi perkantoran.

- b. Melaksanakan urusan administrasi Negara.
- c. Pengendalian surat-surat dan nota dinas.
- d. Pengendalian semua kepegawaian.
- e. Pengendalian urusan perlengkapan.
- f. Pengendalian urusan rumah tangga.
- g. Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan Camat.

3. Seksi Pemerintahan mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. Merencanakan dan pembangunan urusan otonomi daerah.
- b. Melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembinaan terhadap pemerintahan kelurahan.
- c. Melaksanakan administrasi kependudukan dan catatan sipil.
- d. Melaksanakan administrasi monografi dan peta wilayah Kecamatan dan Kelurahan.
- e. Melaksanakan pembinaan sosial politik.
- f. Melaksanakan administrasi dan penertiban administrasi pertanahan.
- g. Mengerjakan buku harian Camat.

4. Seksi Ketentraman dan Ketertiban mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. Merencanakan dan melaksanakan pembinaan-pembinaan ketentraman dan ketertiban umum.
- b. Melaksanakan tugas-tugas Polisi Pamong Praja.
- c. Pembinaan dan penertiban tempat-tempat usaha dan domisili.

- d. Penertiban dan penegakkan perda/kepada wilayah.
- e. Melaksanakan pendataan dan penertiban usaha-usaha perdagangan dan industri.
- f. Melaksanakan operasi penertiban pelaksanaan kebersihan, keindahan, dan ketertiban (K-3).
- g. Pembinaan kerukunan hidup masyarakat.
- h. Mengawasi atas aset-aset pemerintah.
- i. Pembinaan perlindungan masyarakat.
- j. Pembinaan tempat-tempat pariwisata.

5. Seksi Pembangunan Masyarakat Kelurahan mempunyai tugas yaitu sebagai berikut:

- a. Merencanakan pembinaan pembangunan baik fisik maupun non fisik.
- b. Pembinaan produksi dan distribusi usaha-usaha masyarakat.
- c. Merencanakan dan melaksanakan urusan bidang lingkungan hidup.
- d. Pembinaan perekonomian rakyat.
- e. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang pelayanan umum.
- f. Merencanakan dan melaksanakan forum komunikasi pembangunan.
- g. Membina dan memotivasi fasilitas masyarakat dalam bidang pembangunan dan pelaksanaan K3.
- h. Pembinaan industri, perdagangan, dan penanaman modal.
- i. Melaksanakan tugas-tugas bidang perhubungan.
- j. Pembinaan dan pemerdaya FK-LPM (Lembaga Pemberdayaan Masyarakat).

6. Seksi Kesejahteraan Sosial mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. Merencanakan dan melaksanakan pembinaan dibidang sosial, kependudukan, peranan wanita, dan olahraga.
- b. Melaksanakan pembinaan kehidupan beragama.
- c. Melaksanakan penyusunan program dan pembinaan bidang pendidikan, kebudayaan, kesehatan masyarakat.
- d. Membina organisasi-organisasi kepemudaan dan wanita.
- e. Membina darma wanita, PKK, dan Majelis Taklim.
- f. Melaksanakan urusan ketenangan kerja.
- g. Melaksanakan pembinaan dan pengembangan Keluarga Berencana (KB).
- h. Melaksanakan urusan penanggulangan anak nakal, korban narkoba, WTS, waria, dan gelandangan.
- i. Melaksanakan urusan penanggulangan bencana alam.

#### **4.7 Identitas Pegawai Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi.**

Dalam melihat kemampuan personil yang ada di Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi, maka penulis menguraikan secara singkat tentang status pegawai, keadaan umur pegawai, tingkat pendidikan, masa kerja, pangkat dan golongan pegawai. Hal ini bertujuan untuk memeberikan gambaran tentang bagaimana (*back ground*) responden dalam objek penelitian sehingga penulis dapat lebih mengenal dan memahaminya apa yang menjadi fokus utama penelitian ini.

##### **4.7.1 Jenis Kelamin Responden**

Untuk melihat komposisi tenaga kerja berdasarkan jenis kelamin sebagai perbandingan pegawai pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.13 : Keadaan Pegawai Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi Berdasarkan Jenis Kelamin**

NO	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	18	72
2	Perempuan	7	28
<b>Jumlah</b>		<b>25</b>	<b>100%</b>

*Sumber Data: Kantor Camat Cerenti, data olahan 2010*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pegawai pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi mayoritas jenis kelamin laki-laki 18 orang atau 72%, sedangkan pegawai yang berjenis perempuan hanya 7 orang atau 28%. Walaupun pegawai perempuan lebih sedikit dari pada pegawai laki-laki pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi tidak akan mempengaruhi kinerjanya, karena perempuan biasanya memiliki sikap lebih teliti dan rapi dalam melaksanakan pekerjaan dibanding laki-laki, tetapi pegawai laki-laki biasanya lebih cepat melaksanakan tugas dan aktifitas dalam kesehariannya.

#### **4.7.2 Tingkat Umur Responden**

Usia dapat memberikan isyarat terhadap kemampuan dari seseorang dalam menilai dan memutuskan sesuatu permasalahan dengan jalan pikir yang lebih matang dan lebih bijak. Karena usia berhubungan dengan seberapa banyak pengalaman yang mereka peroleh dan bisa memotivasi kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.14 : Jumlah Pegawai Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi Berdasarkan Umur**

No	Kelompok Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	22 – 30 Tahun	13	52
2	31 – 40 Tahun	7	28
3	41 – 50 tahun	5	20

<b>Jumlah</b>	<b>25 Orang</b>	<b>100 %</b>
---------------	-----------------	--------------

**Sumber Data: Kantor Camat Cerenti, data olahan 2010**

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pegawai pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi yang berumur 22-30 yaitu sebanyak 13 orang atau 52%. Kemudian yang berumur 31-40 tahun sebanyak 7 orang atau 28%. Sedangkan pegawai yang berumur 41-50 tahun yaitu sebanyak 5 orang atau 20%. Dalam masa umur produktif ini dapat diharapkan motivasi kerja yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sebagai abdi masyarakat.

#### **4.7.3 Masa Kerja Responden**

Masa kerja pagawai sangat menentukan peningkatan kemampuan pegawai, masa kerja pegawai memiliki pengalaman teknis dapat langsung diterapkan. Dengan rutinitas, secara tidak langsung para pegawai mendapat pengalaman dilapangan pekerjaan untuk lebih mengerti dalam melaksanakan tugasnya. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.15 : Keadaan Pegawai Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi Dilihat Dari Masa kerja**

<b>No</b>	<b>Msa Kerja</b>	<b>Distribusi</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>1</b>	< 5 Tahun	10	40
<b>2</b>	5- 10 Tahun	5	20
<b>3</b>	11 - 15 tahun	4	16
<b>4</b>	16 - 20 Tahun	3	12
<b>5</b>	21 - 25 Tahun	3	12
<b>Jumlah</b>		<b>25 Orang</b>	<b>100 %</b>

**Sumber Data : Kantor Camat Cerenti, data olahan 2010**

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas pegawai pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi adalah yang memiliki masa kerja < 5 tahun terdapat 10 orang responden atau 40%, sedangkan pegawai yang menyatakan masa kerja 16 - 20 tahun dan 21 – 25 tahun masing-masing sebanyak 3 orang atau 12%.

#### 4.7.4. Pangkat/Golongan Ruang Responden

Pangkat/golongan ruang pegawai sangat mempengaruhi pegawai dan kedudukannya di dalam jenjang organisasi dan hal tersebut merupakan karir. Adapun jumlah pegawai pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi berdasarkan pangkat/golongan ruang pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.16 : Keadaan Pegawai Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi Dilihat Dari Pangkatan/Golongan Ruang**

No	Pangkat dan Golongan	Jumlah	Persentase (%)
1	Pembina (IVa)	1	4
2	Penata Tk I (IIIId)	3	12
3	Penata (IIIc)	1	4
4	Penata Muda (IIIa)	1	4
5	Pengatur Tk I (IID)	3	12
6	Pengatur IIc	1	4
7	Pengatur Muda Tk I (IIb)	1	4
8	Pengatur Muda (IIa)	3	12
9	Tanpa Golongan	11	44
<b>Jumlah</b>		<b>25</b>	<b>100%</b>

*Sumber Data: Kantor Camat Cerenti, data olahan 2010*

Dari tabel diatas terlihat bahwa pegawai pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi adalah mayoritas tanpa golongan yaitu 11 orang atau 44%, kemudian yang berpangkat pembina dengan golongan IV/a 1 orang atau 4%, diantara pegawai yang memiliki pangkat/golongan ruang yang berada pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Singingi paling banyak adalah golongan II yaitu 8 orang atau 32%.

#### 4.7.5. Status Responden.



Dari 25 orang pegawai yang bekerja di Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi status pegawainya adalah Pegawai Negeri Sipil yang berjumlah 14 orang, kemudian yang berstatus honorer berjumlah 11 orang. Untuk mengetahui lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.17 Jumlah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Honorer Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi**

No	Pegawai	Jumlah	Persentase (%)
1	Pegawai Negeri Sipil	14	56 %
2	Pegawai Honorer	11	44 %
<b>Jumlah</b>		<b>25</b>	<b>100 %</b>

*Sumber Data: Kantor Camat Cerenti, data olahan 2010*

Dari tabel diatas diketahui bahwa mayoritas pegawai pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi adalah Pegawai Negeri Sipil yaitu 14 orang atau 56%, sedangkan pegawai honorer yaitu 11 orang atau 44%. Dengan banyaknya Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi diharapkan motivasi kerja pegawai harus meningkat lagi dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai abdi masyarakat.

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **1.1. Hasil Penelitian**

##### **5.1.1 Motivasi Kerja Pegawai**

Motivasi merupakan persoalan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar bekerja sama dengan produktif serta mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Dengan demikian motivasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain.

Pada dasarnya motivasi kerja merupakan suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohaniyah atau perilaku individu-individu yang menimbulkan suasana senang, dimana akan merangsang setiap individu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik serta lebih antusias dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi. Variabel yang diteliti yaitu lingkungan kerja, promosi jabatan, kompensasi, dan pengembangan karyawan. Data ini bersumber dari jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan melalui kuisioner dan wawancara, yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi.

##### **5.1.2 Analisis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi dan memegang peranan penting karena berhubungan dekat dengan pegawai dalam melakukan pekerjaannya, dan lingkungan kerja akan menimbulkan suasana kebersamaan, dimana mereka akan merasakan kekeluargaan dalam suatu Kantor.

Lingkungan kerja yang dimaksud pada penelitian ini adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai, baik langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan atau yang diberikan kepadanya. Sudah pasti pegawai sangat menyukai lingkungan kerja yang baik, bersih, nyaman dan memadai untuk kenyamanan dan memudahkan pegawai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Suatu kondisi lingkungan kerja yang baik dan yang memadai dapat dilihat dari penerangan dan kebersihan yang merupakan salah satu faktor yang menyebabkan hilangnya rasa bosan dan termotivasinya pegawai atau karyawan dalam menjalankan aktivitas dan tugas yang diberikan. Untuk melihat kondisi lingkungan kerja tersebut dapat dilihat dari tanggapan responden pada tabel berikut:

**Tabel 5.1 : Tanggapan Responden Terhadap Keadaan Lingkungan Kerja Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi**

No	Tingkat Pelaksanaa	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Nyaman	14	60,86
2	Cukup Nyaman	6	26,08
3	Tidak Nyaman	3	13.04
<b>Jumlah</b>		<b>23 Orang</b>	<b>100 %</b>

**Sumber Data: Data Olahan**

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa keadaan lingkungan kerja yang nyaman pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi menyatakan 14 responden atau 60,86% merasa nyaman, sedangkan 6 responden atau 26,08% menyatakan cukup nyaman, dan 3 responden atau 13,04% menyatakan tidak nyaman terhadap keadaan lingkungan kerja pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi.

Dari jawaban responden diatas sebagian besar pegawai menyatakan nyaman terhadap lingkungan kerja pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi sehingga akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap kondisi lingkungan kerja ditinjau dari aspek kebersihan dan penerangan, hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.2 : Tanggapan Responden Terhadap Kondisi Lingkungan Kerja Ditinjau Dari Aspek Kebersihan Dan Penerangan Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi**

No	Tingkat Pelaksanaa	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Baik	13	56,52
2	Cukup Baik	8	34,78
3	Kurang Baik	2	8,69
<b>Jumlah</b>		<b>23 Orang</b>	<b>100 %</b>

*Sumber Data: Data Olahan*

Dilihat dari tabel 5.2 diatas dapat dilihat tanggapan responden tentang kondisi lingkungan kerja ditinjau dari aspek kebersihan dan penerangan yaitu 13 responden atau 56,52% menyatakan baik, sedangkan 8 responden atau 36,78% menyatakan cukup baik, dan 2 responden atau 8,69% menyatakan kurang baik.

Dari tabel diatas dapat dilihat dari tanggapan responden mengenai kondisi lingkungan kerja jika ditinjau dari aspek kebersihan dan penerangan dari jawaban responden didominasi oleh pernyataan baik.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap perlengkapan kerja yang mampu mendukung kelancaran pelaksanaan kerja dimuat dalam tabel berikut:

**Tabel 5.3 : Tanggapan Responden Terhadap Perlengkapan Kerja Dan Fasilitas Kerja Yang Mampu Mendukung Kelancaran Pelaksanaan Kerja Yang Disediakan Oleh Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi**

No	Tingkat Pelaksanaa	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Setuju	16	69,56
2	Cukup Setuju	5	21,73
3	Kurang Setuju	2	8,69
<b>Jumlah</b>		<b>23 Orang</b>	<b>100 %</b>

*Sumber Data: Data Olahan*

Dari tabel diatas dapat dilihat dari tanggapan responden tentang penyediaan perlengkapan kerja dan fasilitas kerja dalam mendukung kelancaran pelaksanaan kerja pada

Kantor Camat Cerenti Kabupaten kuantan Singingi yaitu 16 responden atau 69,56% menyatakan setuju, sedangkan 5 responden atau 21,73% menyatakan cukup setuju, dan 2 responden atau 8,69% menyatakan cukup setuju.

Dari tabel diatas disimpulkan bahwa mayoritas pegawai pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi setuju dengan fasilitas kerja yang tersedia yang mampu mendukung kelancaran pelaksanaan kerja.

Berikut adalah tanggapan responden mengenai lingkungan kerja dalam hal hubungan sosial antara bawahan dengan atasan pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi, maka untuk mengetahui bagaimana hubungan sosial antara bawahan dengan atasan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.4 : Tanggapan Responden Terhadap Hubungan Sosial Antara Bawahan Dengan Atasan Dalam Lingkungan Kerja Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi**

No	Tingkat Pelaksanaa	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Baik	19	82,60
2	Cukup Baik	3	13,04
3	Kurang Baik	1	4,34
<b>Jumlah</b>		<b>23 Orang</b>	<b>100 %</b>

**Sumber Data: Data Olahan**

Dari tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden tentang hubungan sosial antara bawahan dengan atasan yaitu 19 responden atau 82,60% menyatakan baik, sedangkan 3 responden atau 13,04% menyatakan cukup baik, dan 1 responden atau 4,34% menyatakan kurang baik.

Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa responden menyatakan hubungan antara atasan dengan bawahan baik. Hal ini harus dipertahankan atau ditingkatkan lagi, jika antara atasan dengan bawahannya tidak baik maka hubungan kerja tidak akan terselesaikan dengan baik, dan pegawaipun merasa tidak nyaman sehingga mereka tidak semangat dan

gairah dalam menjalankan tugas, apa lagi untuk berada dalam kantor karena mereka tidak merasa betah.

### **5.1.3. Kompensasi**

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat memotivasi pegawai untuk bekerja. Kompensasi yang diberikan harus dapat memikat dan menambah kegairahan pegawai dalam bekerja.

Kompensasi adalah semua pendapatan pegawai yang berbentuk uang maupun barang yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan tau instansi terkait. Bagi sebuah organisasi, kompensasi merupakan suatu masalah pokok yang penting bagi setiap pegawai. Terlebih mengenai gaji pokok, intensif, tunjangan dan jaminan sosial.

Oleh karena itu, organisasi hendaknya memperhatikan secara serius dalam masalah pemberian kompensasi yang sesuai, sehingga dapat meningkatkan motivasi yang berujung pada peningkatan kinerja pegawai.

Berikut ini dapat dilihat gaji pokok yang diterima pegawai pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi:

**Tabel 5.5 : Gaji Pokok Pegawai Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi**

<b>No</b>	<b>Golongan</b>	<b>Tarif</b>
<b>1</b>	Golongan IVa	3.295.000,00
<b>2</b>	Golongan IIIId	2.775.000,00
<b>3</b>	Golongan IIIc	2.596.000,00
<b>4</b>	Golongan IIIa	1.8300.00,00
<b>5</b>	Golongan IIId	1775.000,00
<b>6</b>	Golongan IIc	1.625.000,00
<b>7</b>	Golongan IIb	1.435.000,00

<b>8</b>	Golongan Ila	1.212.000,00
<b>9</b>	Honor	1.000.000,00

**Sumber Data: Kantor Camat Cerenti, 2010**

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa gaji yang diterima oleh pegawai pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi terbilang cukup baik, hal ini dikarenakan gaji yang diterimah oleh pegawai bervariasi atau bervariasi, hal ini juga dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

Berikut adalah tanggapan responden mengenai kompensasi dalam hal pelaksanaan pemberian gaji atau upah pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi untuk mengetahui bagaimanakah peranan kompensasi dalam bentuk gaji atau upah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.6 : Tanggapan Responden Mengenai Pernah Atau Tidak Mendapat Kompensasi**

<b>No</b>	<b>Tingkat Pelaksanaa</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>1</b>	Pernah	17	73,91
<b>2</b>	Kadang-kadang	4	17,39
<b>3</b>	Tidak Pernah	2	8,69
<b>Jumlah</b>		<b>23 Orang</b>	<b>100 %</b>

**Sumber Data: Data Olahan**

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pegawai yang pernah mendapatkan kompensasi adalah 17 responden atau 73,91%, yang kadang-kadang 4 responden atau 17,39% , dan yang tidak pernah mendapatkan kompensasi dari atasan yaitu 2 res;ponden atau 8,69%.

Dari jawaban responden diatas tampak pegawai yang dominan pernah mendapatkan kompensasi dari atasan, sebagai penghargaan atas prestasi dan kinerja yang bagus sehingga akan meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Selanjutnya dapat dilihat dari tanggapan responden terhadap insentif yang diberikan oleh Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi berikut ini:

**Tabel 5.7 : Tanggapan Responden Terhadap Bentuk Kompensasi Yang Diterima Oleh Pegawai**

No	Tingkat Pelaksanaa	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Uang	12	52,17
2	Barang	7	30,43
3	Lainnya	4	17,39
<b>Jumlah</b>		<b>23 Orang</b>	<b>100 %</b>

*Sumber Data: Data Olahan*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pegawai yang pernah mendapatkan kompensasi dalam bentuk uang adalah 12 responden atau 52,17%, selanjutnya pegawai yang pernah mendapatkan kompensasi dalam bentuk barang adalah 7 responden atau 30,43% dan pegawai yang mendapat kompensasi bukan berupa uang ataupun barang adalah 4 responden atau 17,39%.

Berdasarkan tabel 5.7 diatas, dapat kita lihat dari jawaban responden yang paling dominan adalah kompensasi dalam bentuk uang sebagai penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai. Hal ini terjadi karena telah bertambahnya pendapatan atau memenuhi kehidupan sehari-hari.

Berikut ini adalah tanggapan responden mengenai pemberian kompensasi dalam bentuk uang, hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.8 : Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi Yang Diterima Oleh Pegawai Dalam Bentuk Uang**

No	Tingkat Pelaksanaa	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Memuaskan	11	47,82
2	Kurang Memuaskan	7	30,43
3	Tidak Memuaskan	5	21,73
<b>Jumlah</b>		<b>23 Orang</b>	<b>100 %</b>

*Sumber Data: Data Olahan*

Dari tabel diatas dapat dilihat dari jawaban responden bahwa kompensasi yang mereka terima dalam bentuk uang menyatakan memuaskan adalah 11 responden atau 47,82%, dan yang menyatakan kurang memuaskan yaitu 7 responden atau 30,43%,



sedangkan yang menyatakan tidak memuaskan adalah 5 responden atau 21,73% atas pemberian kompensasi dari atasan sebagai prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai..

Berdasarkan tabel 5.8 diatas, dapat dianalisa dari jawaban responden yang menyatakan memuaskan terhadap pemberian kompensasi berupa uang terhadap penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai.

Selanjutnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini bagaimana tanggapan responden terhadap pemberian kompensasi dari atasan berupa barang yang diberikan kepada pegawai pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi:

**Tabel 5.9 : Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi Yang Diterima Oleh Pegawai dalam Bentuk Barang**

No	Tingkat Pelaksanaa	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Memuaskan	9	39,13
2	Kurang Memuaskan	12	52,17
3	Tidak Memuaskan	2	8,69
<b>Jumlah</b>		<b>23 Orang</b>	<b>100 %</b>

**Sumber Data: Data Olahan**

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa kompensasi yang diterima pegawai dalam bentuk barang yaitu 9 responden atau 39,13% menyatakan memuaskan, selanjutnya 12 responden atau 52,17% menyatakan kurang memuaskan dalam pemberian kompensasi dalam bentuk barang yang diberikan kepada pegawai atas penghargaan prestasi kerja pegawai, dan 2 responden atau 8,69% menyatakan tidak memuaskan atas pemberian kompensasi yang mereka terima dalam bentuk barang dalam pemberian kompensasi atas penghargaan prestasi kerja pegawai.

Dari tabel 5.9. diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden didominasi oleh pernyataan kurang memuaskan atas kompensasi yang diterima oleh pegawai dalam bentuk barang.

Berikut ini tanggapan responden mengenai pemberian kompensasi dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai, hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.10 : Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Kompensasi Dapat Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

No	Tingkat Pelaksanaa	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Dapat	14	60,86
2	Tidak Dapat	6	26,08
3	Tidak Tahu	3	13,04
<b>Jumlah</b>		<b>23 Orang</b>	<b>100 %</b>

*Sumber Data: Data Olahan*

Dari tabel diatas diketahui bahwa 15 responden atau 60% menyatakan pemberian kompensasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai, 7 responden atau 28% menyatakan tidak dapat, selanjutnya 3 responden atau 12% menyatakan tidak tahu atas pernyataan pemberian kompensasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Dari tabel 5.10 tanggapan responden tentang pemberian kompensasi didominasi oleh pernyataan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya.

#### **5.1.4. Promosi Jabatan**

Dalam sebuah instansi maupun perusahaan tidak akan terlepas dari suatu promosi jabatan dimana selain untuk meningkatkan kompensasi yang diterima karyawan, promosi jabatan juga merupakan salah satu alat untuk memotivasi kerja karyawan atau pegawai. Promosi jabatan juga merupakan perubahan pekerjaan yang membawa seseorang pada jenjang pekerjaan yang lebih tinggi dan tanggung jawab serta wewenang yang lebih tinggi dan lebih besar.

Untuk melihat jawaban dari kebijakan promosi jabatan yang terjadi pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.11 : Tanggapan Responden Terhadap Pelaksanaan Kebijakan Promosi Terhadap Pegawai Ditinjau Dari Lama Bekerja**

No	Tingkat Pelaksanaa	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Baik	19	82,60
2	Cukup Baik	3	13,04
3	Kurang Baik	1	4,34
<b>Jumlah</b>		<b>23 Orang</b>	<b>100 %</b>

**Sumber Data: Data Olahan**

Dari tabel 5.11 diatas dapat dilihat kebijakan promosi jabatan pegawai ditinjau dari lama masa kerja pada Kantor Camat Cerenti yaitu 19 responden atau 82,60% menyatakan baik, sedangkan 3 responden atau 13,04% menyatakan cukup baik, dan 1 responden atau 4,34% menyatakan kurang baik.

Dari penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan yaitu sebagian besar pegawai menyatakan pelaksanaan promosi jabatan pegawai ditinjau dari lama masa kerja pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi telah baik.

Selanjutnya pada tabel berikut ini mengenai tanggapan responden terhadap pelaksanaan promosi jabatan pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi sebagai berikut:

**Tabel 5.12 : Tanggapan Responden Terhadap Pelaksanaan Kebijaksanaan Promosi Jabatan Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi**

No	Tingkat Pelaksanaa	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Baik	8	34,78
2	Cukup Baik	11	47,82
3	Kurang Baik	4	17,39
<b>Jumlah</b>		<b>23 Orang</b>	<b>100 %</b>

**Sumber Data: Data Olahan**

Dari tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden yaitu 34,78% atau 8 orang yang menyatakan baik, sedangkan 47,82% atau 11 responden menyatakan cukup baik, dan 17,39% atau 4 responden menyatakan kurang baik.

Dari tabel 5.12 diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai yang menyatakan kebijaksanaan promosi jabatan pegawai cukup baik. Hali ini dapat menimbulkan semangat kerja pegawai.

Selanjutnya dapat dilihat tanggapan dari responden terhadap ptomosi jabatan jika ditinjau dari kesempatan pengembangan karir pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi pada tabell berikut ini:

**Tabel 5.13 : Tanggapan Responden Terhadap Kesempatan Pengembangan Karir Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi**

No	Tingkat Pelaksanaa	Jumlah Responden	Persentase(%)
1	Baik	19	82,60
2	Cukup Baik	2	8,69
3	Kurang Baik	2	8,69
<b>Jumlah</b>		<b>23 Orang</b>	<b>100 %</b>

**Sumber Data: Data Olahan**

Dari tabel 5.13 diatas menunjukkan 82,60% responden atau 19 orang menyatakan baik, 8,69% responden atau 2 orang menyatakan cukup baik, dan 8,69% atau 2 orang menyatakan kurang baik.

Jadi mayoritas responden menyatakan baik yang sesuai dengan kesempatan pengembangan karir pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi.

Berikut ini tanggapan responden mengenai peranan promosi jabatan dalam hal dry promotion pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi sebagai berikut:

**Tabel 5.14 : Tanggapan Responden Mengenai Dry Promotion Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi**

No	Tingkat Pelaksanaa	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Setuju	2	8,69
2	Cukup Setuju	2	8,69
3	Kurang Setuju	19	82,60
<b>Jumlah</b>		<b>23 Orang</b>	<b>100 %</b>

**Sumber Data: Data Olahan**

Dari tabel 5.14 diatas menunjukkan 8,69% responden atau 2 orang yang menyatakan setuju, dan yang menyatakan cukup setuju hanya 2 orang atau 8,69% responden, sedangkan yang menyatakan kurang setuju dengan dry promotion pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi yaitu sebanyak 19 orang atau 82,60% responden.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa yang bermayoritas kurang setuju dalam pemberlakuan dry promotion memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik.

### 5.1.5. Pengembangan Karyawan

Inventasi yang paling penting bagi suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi agar tetap diakui keberadaannya dan berkembang dengan baik. Sumber daya manusia yang dimiliki harus dapat memberikan kontribusi yang maksimal, sehingga diperlukan upaya untuk mengembangkannya. Salah satu adalah dengan adanya pendidikan dan pelatihan.

Dibawah ini dapat kita lihat pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang pernah diikuti oleh pegawai Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.15 : Pendidikan Dan Latihan Yang Diikuti Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi**

No	Nama	Keterangan
1	Arlis, S.Sos	Kepemimpinan tingkat II, III, dan IV
2	Agus Supriyanto, S.Sos	Mengikuti diklat kepemimpinan tingkat III
3	H. Jasri, S.Sos	Mengikuti diklat kepemimpinan tingkat III
4	Darisman	Kepemimpinan tingkat IV
5	Alek Salman, S.Sos	Kepemimpinan tingkat IV
6	Mardius	Pelatihan sistem peningkatan ekonomi masyarakat dan kesejahteraan sosial
7	Arianto, A.Md	Pelatihan upaya peningkatan sumber daya manusia (SDM)
8	Marlis	Pelatihan pengadaan barang dan bimbingan teknik keuangan
9	Maida Herlina	Bimbingan peneta usaha dan penanggung jawaban keuangan daerah

**Sumber Data: Kantor Camat Cerenti, 2010**

Dari data diatas terlihat pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti oleh pegawai Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan pengembangan karyawan.

Untuk lebih mengetahui jawaban dari responden mengenai pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, dapat kita lihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.16 : Tanggapan Responden Terhadap Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi**

No	Tingkat Pelaksanaa	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Baik	16	69,56
2	Cukup Baik	4	17,39
3	Kurang Baik	3	13,04
<b>Jumlah</b>		<b>23 Orang</b>	<b>100 %</b>

**Sumber Data: Data Olahan**

Dari tabel 5.16 diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden 69,56% atau 16 orang menyatakan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan baik, 17,39% atau 4 orang responden menyatakan cukup baik, dan 3 responden atau 13,04% menyatakan kurang baik.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai merasa cukup dengan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi.

Berikutu ini adalah tanggapan dari responden mengenai pendidikan dan pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan pengetahuan dan profesionalisme pegawai dalam tabel berikut ini:

**Tabel 5.17 : Tanggapan Responden Mengenai Pendidikan Dan Pelatihan Yang Diberikan Dapat Meningkatkan Pengetahuan Dan Profesionalisme Pegawai Pada Kantor Camat Cerenti**

No	Tingkat Pelaksanaa	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Dapat	8	34,56
2	Cukup Dapat	12	52,17
3	Kurang Dapat	3	13,04
<b>Jumlah</b>		<b>23 Orang</b>	<b>100 %</b>

**Sumber Data: Data Olahan**

Dari tabel 5.17 diatas terlihat bahwa hanya 3 orang atau 13,04% responden yang menyatakan kurang dapat atas pendidikan dan pelatihan yang diberikan dalam meningkatkan pengetahuan dan profesionalisme pegawai, dan 8 orang atau 34,56% responden menyatakan dapat, sedangkan 12 orang atau 52,17% responden menyatakan cukup dapat atas pendidikan dan pelatihan cukup dapat dalam meningkatkan pengetahuan dan profesionalisme pegawai.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai materi yang diberikan dalam saat pendidikan dan pelatihan memenuhi kebutuhan dapat kita lihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.18 : Tanggapan Responden Mengenai Materi Yang Diberikan Saat Pendidikan Dan Pelatihan Memenuhi Kebutuhan Pegawai Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi**

No	Tingkat Pelaksanaa	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sesuai	9	39,13
2	Cukup Sesuai	12	52,17
3	Kurang Sesuai	2	8,69
<b>Jumlah</b>		<b>23 Orang</b>	<b>100 %</b>

*Sumber Data: Data Olahan*

Dari tabel 5.18 diatas dapat dilihat bahwa 8,69% responden atau hanya 2 orang yang menyatakan kurang sesuai dalam memberikan materi pada pendidikan dan pelatihan, sedangkan yang menyatakan cukup sesuai yaitu 52,17% responden atau 12 orang, dan yang menyatakan sesuai yaitu 9 orang atau 39,13% responden.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan kurang sesuai dengan materi yang diberikan dalam memenuhi kebutuhan pegawai. Hal ini dikarenakan materi pendidikan dan pelatihan yang diberikan tidak variatif dan terkesan, sehingga pegawai timbul rasa bosan dan jenuh saat mengikuti pendidikan dan pelatihan tersebut.

Berikut ini adalah tanggapan dari responden mengenai perubahan yang dirasakan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan yang dapat kita lihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.19 : Tanggapan Responden Mengenai Perubahan Yang Dirasakan Setelah Mengikuti Pendidikan Dan Pelatihan**

No	Tingkat Pelaksanaa	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Ada	19	82,60
2	Cukup Ada	3	13,04
3	Tidak Ada	1	4,34
<b>Jumlah</b>		<b>23 Orang</b>	<b>100 %</b>

*Sumber Data: Data Olahan*

Dari tabel 5.19 diatas terlihat bahwa 4,34% atau 1 responden yang menyatakan tidak ada perubahan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan, dan yang menyatakan ada yaitu 82,60% atau 19 responden setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan, dan hanya 3 orang atau 13,04% responden menyatakan cukup ada perubahan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Dari tabel diatas dapat kita simpulkan bahwa mayoritas responden merasa ada atau merasa puas dengan perubahan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi.

## **5.2. Hasil Wawancara**

Selain menyebarkan angket/kuisisioner kepada responden, penulis juga mengadakan wawancara kepada Bapak Camat Cerenti, yaitu Bapak Arlis, S.Sos, dan sekcarnya, dimana penulis mengajukan beberapa pertanyaan kepada Bapak Camat dan Sekcam di Kantor Camat Cerenti, dimana pertanyaan itu untuk bahan penelitian yang di laksanakan di Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi, yang berada di jalan A. Yani No. 66 Cerenti. Adapun beberapa pertanyaan tersebut adalah:

1. Bagaimana upaya Bapak untuk meningkatkan motivasi pegawai?
2. Strategi apa yang Bapak gunakan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi?
3. Program apa yang Bapak gunakan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai yang Bapak pimpin?
4. Bagaimana kegiatan yang Bapak gunakan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi?



1. Memberikan reward kepada pegawai yang mempunyai kinerja yang baik sebagai bentuk rangsangan.
2. 1. Memberikan efek visual sebagai contoh kepada bawahan atau pegawai, seperti melakukan suatu pekerjaan tertentu terlebih dahulu untuk prospek kedepannya.  
2. Adanya arahan seorang pemimpin terhadap pegawai atau bawahan untuk bisa bekerja sama dan saling berkomunikasi, sehingga pegawai merasa nyaman dan termotivasi dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
3. 1. Mengupayakan adanya tunjangan-tunjangan diluar gaji pokok pegawai yang telah ditetapkan, seperti pegawai yang berprestasi dan bekerja lebih giat lagi.  
2. Mengadakan rapat bulanan sebagai wadah penyampaian kritik dan saran terhadap kinerja pegawai dan sebagai media untuk silaturahmi.
4. Adanya kegiatan ekstra, seperti perlombaan-perlombaan antar sesama pegawai atau mengadakan kunjungan wisata studi banding untuk menciptakan rasa kebersamaan dan kekeluargaan.

### **5.3. Pembahasan**

Salah satu upaya untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah dengan melakukan perubahan-perubahan dalam kinerja pegawai, para pegawai harus menyadari dan mengevaluasi kembali kinerja yang telah diberikan selama ini dalam melayani masyarakat untuk bertanggung jawab dengan tugas pemerintahan, karena itu diharapkan kepada seluruh aparatur pegawai Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi mampu mengembangkan pola kerja yang lebih kreatif dan inovatif, dan tidak keluar dari peraturan-peraturan yang telah ditentukan oleh pemerintah, sehingga memperoleh hasil kerja yang lebih baik lagi.

Berikut hasil rekapitulasi kuisioner tentang analisis motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.20 : Rekapitilasi Hasil Kuisioner Tentang Analisis Motivasi Pegawai Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi**

No	Alternatif						F	%
	Baik		Cukup Baik		Kurang Baik			
	F	%	F	%	F	%		
1	14	60,86	6	26,08	3	13,04	23	100
2	13	56,52	8	34,78	2	8,69	23	100
3	16	69,56	5	21,73	2	8,69	23	100
4	19	82,60	3	13,04	1	4,34	23	100
Ling	62	265,54	22	95,63	8	34,76		
1	17	73,91	4	17,39	2	8,69	23	100
2	12	52,17	7	30,43	4	17,39	23	100
3	11	47,82	7	30,43	5	21,73	23	100
4	9	39,13	12	52,17	2	8,69	23	100
5	14	60,86	6	26,08	3	13,04	23	100
Kom	63	273,89	36	156,5	16	69,54		
1	19	82,60	3	13,04	1	4,34	23	100
2	8	34,78	11	47,82	4	17,39	23	100
3	19	82,60	2	8,69	2	8,69	23	100
4	2	8,69	2	8,69	19	82,60	23	100
Prom	48	208,67	18	78,24	26	113,02		
1	16	69,56	4	17,39	3	13,04	23	100
2	8	34,78	12	52,17	3	13,04	23	100
3	9	39,13	12	52,17	2	8,69	23	100
4	19	82,60	3	13,04	1	4,34	23	100
Peng	52	226,07	31	134,77	9	39,11		
JML	225	57,53	107	27,36	59	15,08	23	100

**Sumber Data: Data Olahan**

Bila dilihat dari hasil persentase rekapitulasi hasil kuisioner diatas, maka akan diperoleh persentase masing-masing alternatif jawaban hasil kuisioner terstruktur sebagai berikut ini:

Alternatif jawaban baik : 3 x 225 = 675

Alternatif jawaban cukup baik : 2 x 107 = 214

Alternatif jawaban kurang baik : 1 x 59 = 59

Jumlah : 391 = 948

Dengan rumus  $P = \frac{F}{N} \times 100$

Keterangan:

P = Persentase

F = Frekuensi

N = Total Jumlah

Diketahui:

F = 948

N = 391 x 3 = 1.173

P = 948 x 100 %

1.173

= 80,81 %

Berdasarkan dari perbandingan alternatif jawaban diatas dapat diketahui bahwa alternatif jawaban “Baik” dengan angka yang menyakinkan 57,53 %, sedangkan alternatif

lain yang kedua “Cukup Baik” dengan angka yang meyakinkan 27,36 %, dan alternatif yang ketiga dengan jawaban “Kurang Baik” dengan angka 15,08 %. Dengan demikian dapat diketahui bahwa motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi berada pada rentang 56 % - 75 %, sehingga dapat dikategorikan “Cukup Baik”.

### **5.3.1. Upaya-Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai**

Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, motivasi adalah hal yang menyalurkan dan mendorong perilaku manusia supaya mau bekerja lebih giat lagi serta antusias dalam menjalankan sebuah pekerjaan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Motivasi dapat ditimbulkan secara individu atau dari diri sendiri, atau rangsangan dari luar sehingga meningkatkan motivasi dalam menjalankan tugas yang dibebankan atau yang diberikan kepadanya.

Untuk menjawab perumusan masalah berikutnya, penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan teknik wawancara secara langsung kepada responden yang dianggap mengetahui masalah yang dibahas.

### **5.3.2. Upaya Pimpinan Untuk Memotivasi Pegawai**

Seorang pemimpin merupakan ujung tombak yang menentukan kemana arah dan tujuan suatu organisasi. Pemimpin harus mengarahkan pegawai untuk bisa bekerja sama dan saling berkomunikasi dan memberi saran-saran atau ide-ide yang cemerlang sehingga karyawan atau pegawai merasa termotivasi dan senang untuk menjalankan tugas atau kewajibannya sebagai pegawai.

Dari hasil wawancara kepada responden, upaya yang dilakukan pemimpin untuk memotivasi pegawai, yaitu sebagai berikut:

1. Pimpinan harus bisa membimbing dan memberi contoh yang baik kepada pegawai atau bawahannya, yang dimaksud dengan memberikan contoh yang baik disini adalah, misalnya pimpinan harus datang dan pulang tepat waktu yang telah ditentukan, melaksanakan kegiatan-kegiatan yang telah disepakati, maka dengan sendirinya pegawai akan mengikuti perilaku atasannya.
2. Berkomunikasi dengan baik, seorang atasan atau pemimpin harus bisa berkomunikasi dengan karyawan atau pegawai dengan baik, supaya pegawai tersebut merasa nyaman dan senang sehingga pegawai tidak merasa jenuh ataupun tidak merasa dikesampingkan, yang dimaksud dengan berkomunikasi dengan baik disini adalah seorang pimpinan harus saling terbuka kepada pegawai atau bawahannya, tidak ada ketertutupan antara atasan dengan bawahan sehingga pegawai dengan atasannya merasa senang dan merasa dihargai.
3. Mengikut sertakan atau melibatkan pegawai dalam suatu organisasi untuk mengambil keputusan suatu masalah yang sedang dihadapi oleh sebuah organisasi, sehingga pegawai termotivasi untuk memberikan hal yang terbaik.
4. Menghargai kerja keras pegawai dan mendengarkan pemberian suatu masukan dari pegawai sehingga mereka merasa puas telah diikuti sertakan untuk mengeluarkan inspirasi yang mereka punya ataupun ide-ide yang mereka miliki.

Dengan adanya upaya pimpinan diatas, maka pegawai sedikit demi sedikit akan termotivasi, karena pada dasarnya bawahan akan mengikuti tingkah laku dari atasannya.

### **5.3.3. Strategi Pimpinan Untuk Memotivasi Pegawai**

Seperti yang telah dijelaskan diatas, pegawai akan termotivasi dengan adanya dorongan dari pimpinan untuk memotivasi kerja pegawai yaitu sebagai berikut ini:

1. Strategi yaitu sasaran yang jelas dan tegas akan membantu individu untuk tetap fokus pada tujuan.
2. Partisipasi yaitu setiap orang akan bersemangat jika mengerjakan suatu tugas yang diberikan kepadanya dan memikirkan langkah-langkah pengembangan organisasi.
3. Pengakuan : melakukan berupa pujian dari atasan yang berdampak besar pada individu seseorang sehingga bawahan akan merasa senang dan semangat untuk melakukan pekerjaan.
4. Komunikasi, dengan melakukan komunikasi yang dalam maka bawahan akan merasa lebih dipercayai dan merasa aman.
5. Kesempatan ; pada umumnya setiap orang memiliki keinginan untuk berkembang, namun banyak pula yang berpengaruh, diantaranya kesempatan untuk berkontribusi dalam meningkatkan potensi dirinya.
6. Kerjasama ; manusia adalah makhluk sosial, dengan demikian manusia tidak bisa hidup secara sendiri sehingga manusia harus membutuhkan satu sama lainya.

Dengan enam strategi diatas, maka diharapkan dapat memotivasi pegawai pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi.

#### **5.3.4. Program Yang Digunakan Untuk memotivasi Pegawai**

Dalam memotivasi pegawai juga dapat dilakukan dengan menggunakan program-program khusus. Adapun program yang dilakukan pimpinan dalam memotivasi pegawainya dengan cara sebagai berikut:

1. Program kompensasi, yaitu memberikan kompensasi tambahan kepada pegawai dengan berupa tunjangan-tunjangan, insentif, dan memperhatikan kebutuhan pegawai.

2. Program promosi jabatan, yaitu mempromosikan pegawai yang berprestasi kejabatan-jabatan yang lebih tinggi.
3. Program lingkungan kerja, yaitu dengan cara menyusun lingkungan kerja menjadi lebih nyaman dan melaporkan kebutuhan-kebutuhan Kantor yang diusulkan kepada Bupati melalui BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi dan diproses di DPRD (Dewan Perwakilan Rakyat Daerah) dan pengesahan melalui dana APBD.
4. Program pengembangan karyawan, yaitu memberikan pendidikan dan pelatihan (Diklat) perjenjangan kepada pegawai, hal ini dilakukan untuk memberikan dan menambah ilmu pengetahuan dan profesional dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.

Dengan adanya program-program diatas, diharapkan untuk dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai.

#### **5.3.5. Kegiatan Yang Digunakan Untuk Memotivasi Pegawai**

Selanjutnya pegawai juga dapat temotivasi dengan diadakanya kegiatan-kegiatan yang akan menyebabkan timbulnya motivasi pegawai dalam bekerja. Hal ini dapat dilakukan dengan kegiatan-kegiatan tersebut dibawah ini:

1. Melakukan kegiatan seminar yang bertema tentang pentingnya motivasi dalam segala hal.
2. Melaksanakan rapat staf dilingkungan Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi setiap 6 bulan sekali.

Dari dua upaya, strategi, program dan kegiatan-kegiatan diatas menjadi dasar meningkatkan motivasi, sehingga kejelian dari atasan untuk menggunakan strategi yang ada sehingga menjadi kunci dari keberhasilan dalam memotivasi bawahan.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis data penelitian, maka penulis mengambil suatu kesimpulan dan saran-saran yang kiranya dapat dipertimbangkan oleh Kantor Camat Cerenti kabupaten Kuantan Singingi dalam mengoptimalkan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai melalui Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Cerenti kabupaten Kuantan Singingi.

#### **1.1 Kesimpulan**

- a. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja Pegawai pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi adalah faktor motivasi yaitu terdiri dari kompensasi, lingkungan kerja, promosi, dan pengembangan karyawan yang mempengaruhi terhadap kerja pegawai pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi. Diketahui bahwa motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi dikategorikan “cukup baik”, hal ini dapat dibuktikan pada tabel 5.20 tentang rekapitulasi hasil kuisioner tentang Analisis Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi dengan rentang 80,81%.
- b. Melihat dari upaya pimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Cerenti, yaitu adanya upaya dan unsur pimpinan sangat berperan penting dalam memotivasi pegawai untuk melaksanakan



kegiatan yang ingin dicapai. Dan untuk memotivasi kerja pegawai diperlukan adanya strategi, program, dan kegiatan-kegiatan yang jelas, atau memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan karirnya.

## **1.2. Saran**

- a. Setelah memperhatikan hasil-hasil penelitian, maka ada beberapa saran yang perlu mendapat perhatian bagi pihak Kantor Camat Crenti Kabupaten Kuantan Singingi dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.
  1. Sikap mental, yang merupakan sikap taat, tertib sebagai hasil pengembangan latihan, pengendalian watak.
  2. Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma dan kriteria yang sedemikian rupa
- b. Diharapkan kepada pimpinan dapat menerapkan upaya yang telah dilakukan untuk meningkatkan motivasi, dan menciptakan suasana nyaman, damai dan yang lebih baik, serta meningkatkan kemampuan dan memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga pegawai ikut merasa andil dan bertanggung jawab atas keikutsertaannya, dan adanya penelitian lebih lanjut khususnya dalam hal motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Gitosudarmo, Indriyo, I Nyoman Sudita. *Perilaku keorganisasian Edisi Pertama*. Yogyakarta : BPFE, 2000.
- Gomes Faustin, Cardoso, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan keempat, penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko, Hani T, 1998, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, cetakan kedua belas, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu SP, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Masagung, Jakarta.
- Ivancevich, Jhon M, Robert Konopaske, Michael T Matteson. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga, 2006.
- Manulang, *Dasar-dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1997.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2004.
- Martoyo, Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE Yogyakarta.
- Moekijat, 1991, *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Bandung
- \_\_\_\_\_, *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung : PT Pioner Jaya, 1997
- Moenir A. S, 1987, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan kepegawaian*, Jakarta Gunung Agung.
- Nitisemito S. Alex, 1999, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Robbins P, Stephen. *Prilaku Organisasi*. Jakarta : PT Prenhallindo, 2001.
- Siagian, Sondang P, 2002, *Teory Motivasi Dan Aplikasinya*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga, penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Siswanto, Bedjo, 1990, *Manajemen Modern*, Bandung Sinar Baru
- Sule, Ernie Tisnawati, Kurniawan Saepullah. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2008.

Terry. R. George, 1986, *Asas-Asas Manajemen* : terjemahan Winardi. Bandung

Thoha, Miftah. *Manajemen Kepegawaian Sipil Diindonesia*. Jakarta : Prenada Media, 2005.

Umar, Husein. *Riset Sumber Manusia Dalam Organisasi*. Bandung : PT Gramedia Pustaka Utama, 1999.